



**FLACSO**  
ARGENTINA

**Área de Género, Sociedad y Políticas**

**Maestría en Género, Sociedad y Políticas**

***La flor del trabajo***  
**Políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del  
sector florícola en Colombia**

**Autora:** Diana Janeth Ortiz López

**Directora de Tesis:** Luz Dary Naranjo Colorado

**Tesis para optar por el grado académico de  
Magíster en Género, Sociedad y Políticas**

**Fecha:** 28 de abril de 2018

## Tabla de contenido

Introducción .....	2
Capítulo 1: Marco teórico .....	3
1. Políticas públicas .....	3
2. Políticas laborales en Colombia .....	4
3. Políticas de género en Colombia .....	7
4. La floricultura como agroindustria y su relación con el concepto de trabajo y salud .....	13
4.1 La salud y el trabajo en la floricultura .....	16
5. Trabajo flexible y precario para las mujeres florícolas .....	19
Capítulo 2: Contexto y territorio .....	22
1. Sector floricultor en Colombia .....	22
2. Territorio agrícola y agroindustrial.....	26
3. Empresas floricultoras .....	30
Capítulo 3: Condiciones laborales para las mujeres en la floricultura.....	33
1. Condiciones laborales de las trabajadoras .....	33
2. Condiciones de salud de las trabajadoras .....	41
3. Una mirada de género a las condiciones del sector .....	47
4. Algunas reflexiones finales .....	54
Anexo metodológico .....	57
1. Estrategias de recolección de información .....	57
Bibliografía .....	70

## Introducción

*“En cada momento de nuestra vida, cada uno de nuestros pensamientos, valores y actos – desde los más triviales hasta los más sublimes – adquieren significado y objetivo a partir de una realidad política y social más amplia, que nos constituye y condiciona”.*  
(Dietz, 1987)

Las políticas sociales, y dentro de ellas las políticas laborales están en constante cambio debido a las nuevas demandas que la estructura económica y de regulación del capital impone a países en vía de desarrollo como Colombia. Dichas políticas tienen una materialización concreta en las condiciones laborales y en las condiciones de salud de las trabajadoras del sector florícola en el país.

En el presente trabajo se expone la relación que tienen las políticas laborales en Colombia con las condiciones de trabajo que viven las trabajadoras del sector florícola, y dentro de ellas, las implicaciones en sus condiciones de salud; teniendo en cuenta el contexto de un modelo de trabajo flexible y precario que afecta en su mayoría a la población femenina, y que representa en el país, el avance del proceso de globalización, la cultura neoliberal y el trabajo al servicio del capitalismo.

La tesis se aborda a partir de la información documental recabada, y la información primaria recogida en la Sabana de Bogotá en el trabajo de campo desarrollado desde junio de 2015 hasta junio de 2016, cuyo detalle se expone en el anexo metodológico del presente documento.

El documento inicia con la exposición del marco teórico desde el cual se aborda la problemática (capítulo uno), una descripción del contexto y el territorio seleccionados para realizar el estudio (capítulo dos) y un análisis de las condiciones laborales y de salud para las mujeres trabajadoras del sector, para finalizar con algunas reflexiones sobre la perspectiva de género necesaria para este análisis.

## Capítulo 1: Marco teórico

### 1. Políticas públicas

El estudio de las políticas públicas nace en la década de los cincuenta, es iniciado por Harold Laswell con el nombre Policy Sciences, apoyándose en la economía y psicología para resolver problemas apremiantes para la sociedad, y basándose en métodos científicos que permitieran “racionalizar el proceso político” en el inicio y madurez del Estado de bienestar. A partir de la década de los setenta, con el paso al Estado neoliberal, las políticas públicas y su estudio comienzan a responder a las orientaciones del mercado; y con la diversificación en las Ciencias Políticas en la década de los ochenta, se pueden distinguir tres grandes perspectivas para el análisis de las políticas públicas, asociadas al tipo de intervención estatal: a) neorracionalista, basada en la elección racional que privilegia la experiencia profesional, b) cognitiva, que da importancia a las ideas y debates ideológicos, y c) interpretativa/participativa, la cual da mayor importancia al discurso de los actores involucrados. (Roth, La enseñanza del análisis de políticas públicas en los programas universitarios de Ciencia política en Colombia, 2016, pág. 264)

Este estudio ha permitido acoger, en los diversos momentos, múltiples significados del mismo concepto que se ha adaptado a las variaciones del papel del Estado en la sociedad. Siguiendo a Roth<sup>1</sup> (2002) existen cuatro elementos centrales para la definición de política pública: implicación del gobierno, percepción de problemas, definiciones de objetivos y proceso.

Una política pública existe siempre y cuando instituciones estatales asuman total o parcialmente la tarea de alcanzar objetivos estimados como deseables o necesarios, por medio de un estado destinado a cambiar un estado de las cosas percibido como problemático. (Roth, 2002, pág. 27)

Estos elementos centrales se alcanzan por una acción gubernamental que se desarrolla para y a través de actores sociales, y requiere que esté relacionada con un campo específico de aplicación, por ejemplo: política pública de mujer, de géneros, de discapacidad, de educación, de economía, etc.

---

<sup>1</sup>Politólogo, Magíster en Ciencias Políticas y Doctor en Ciencias Económicas y Sociales de la Université de Genève-Suiza. Escritor de diversos libros de política públicas latinoamericanas y europeas, influenciando el proceso de invención de las mismas y aportando una visión socioconstructivista desde la crítica y proposición.

Para analizar las políticas públicas se debe “examinar una serie de objetivos, de medios y de acciones definidos por el Estado para transformar total o parcialmente a la sociedad, así como sus resultados y efectos” (Roth, 2002, pág. 28). Estos objetivos, medios y acciones para el caso del presente estudio, requieren complementar el análisis con los intereses de los actores sociales particulares, los sectores laboral y floricultor.

Es preciso acoger además, un marco de explicación de las políticas públicas desde un paradigma concreto que aporte a comprender tanto la formulación, como la implementación y efectos de dicha política en los actores sociales involucrados. Por lo tanto se asume en el presente trabajo el paradigma de la teoría crítica, el cual, según Roth (2008), desarrolla una explicación de las políticas públicas en tres etapas:

1. Considera la formación de los problemas de PP en la historia como una “selección condicionada de las demandas sociales” (Roth, 2008, pág. 74)
2. El desarrollo e implementación de las PP se podrían tomar como procesos con la capacidad de modificar las bases comunicativas de la sociedad modelando así las normativas y expectativas de la población
3. Mantener y reproducir la dominación gracias a lo anterior.

En este campo del análisis de las políticas públicas Roth (2008) plantea que la teoría crítica pretende hacer evidente empíricamente el proceso por el cual se logra mantener la reproducción de las creencias, aprobaciones y esperanzas de la ciudadanía; por lo tanto pretende revelar las relaciones de poder y las manipulaciones de la vida cotidiana que se ejercen sobre la ciudadanía, en sus palabras: “La labor de los analistas críticos debe contribuir entonces a esclarecer, develar y comunicar a los ciudadanos las posibilidades actuales de vida mejor y de acciones emancipadoras” (Roth, 2008, pág. 74).

## **2. Políticas laborales en Colombia<sup>2</sup>**

La políticas laborales, vistas como un conjunto de políticas que actúan en la definición de la relación de trabajo, entre el trabajador y el empleador, que influyen en el marco y las

---

<sup>2</sup> Colombia es un país con una población aproximada de 42 millones de habitantes, con un índice de pobreza aproximado del 60%, poblaciones enteras víctimas del desplazamiento forzado, y caracterizado por una desigualdad en los ingresos de las mujeres de un 20% respecto a los hombres (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 163).

condiciones en las cuales se realiza el trabajo (Fernandez Pacheco, s.f.), son el aspecto de la política en general, y de la política social en particular, que se refiere a las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de trabajadoras/es y sus organizaciones. En América Latina, los ochentas y noventas fueron años de políticas caracterizadas por la desregularización y flexibilización de las relaciones laborales, influenciada por el pensamiento económico neoliberal, que proponía en general la reducción de la protección estatal al trabajador/a individualmente y la restricción de la actividad sindical (Uriarte, 2007, pág. 52). Como dicha política laboral en nuestro continente tenía una base fundamentalmente legislativa, la implementación de reformas legales se impulsó de manera mucho más ágil que en Europa, y especialmente en Colombia a partir de la apertura económica del gobierno de César Gaviria en 1990.

La variación de lo que era la política laboral en los países de Latinoamérica se puede resumir en dos aspectos: por un lado, la disminución de los beneficios laborales concretos y la instauración de contratos “temporales”, “flexibles”, “por prestación de servicios”, “por horas”, a través de subcontratación, cooperativas de trabajo o empresas temporales. Por el otro lado se encuentra, la privatización de los regímenes de pensiones cuyo objetivo era aumentar la competitividad económica, el empleo y la cobertura en seguridad social (Uriarte, 2007, pág. 52).

En el caso colombiano, se impulsó la idea de que el alto desempleo y la baja competitividad de la economía no se debía en primer lugar a un evidente atraso educativo, tecnológico, de infraestructura o de productividad, sino a una alta rigidez laboral (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 173).

Por lo que las reformas en materia de política laboral para la década del noventa se adelantaron en un lapso de tiempo corto con intensidad.

Los gobiernos nacionales en América Latina, así como las demandas del sistema financiero internacional (FMI – BM), los acuerdos regionales y nacionales de libre comercio y las políticas de favorecimiento de las transnacionales contribuyeron, y lo siguen haciendo aún, al debilitamiento de las políticas laborales en Colombia, hasta el punto de tener una afección directa en los/las trabajadoras quienes se enfrentan a las implicaciones de forma directa en su vida cotidiana. Con estas políticas laborales se erosionaron los derechos adquiridos de los y las trabajadoras/es, teniendo impacto tanto en hombres como en mujeres en cuanto sus horarios de trabajo, estabilidad laboral, prestaciones sociales, protección a la maternidad, etc.

Se vieron perjudicados evidenciando que los flujos de capital están detrás de los cambios en las normativas nacionales que afectan las relaciones laborales, exigencias ambientales, regímenes de inversiones e incluso las estrategias sociales, y no del bienestar de las personas (Gudynas, 2005, pág. 11).

Las políticas laborales en Colombia responden a un contexto de acceso permanente de capital transnacional al país, el cual para su mayor productividad requiere de unas condiciones especiales en temas de legislación nacional que le sea favorable. Este hecho responde a que los procesos y formaciones globales actuales logran desestabilizar las acciones del Estado - nación (Sassen, 2007, pág. 24) y que el Estado colombiano ha sabido ser un esmerado anfitrión de la globalización, siendo el poder ejecutivo principalmente parte de la implementación de los intereses transnacionales y garantizando, por mucho, los grados de penetración, las orientaciones y el descontrol de sus influjos, “El Estado no es una instancia mediadora neutral sino el garante de una relación social desigual – capitalista – cuyo objetivo es, justamente, preservarla” (Thwaites Rey, 2010, pág. 40).

Para el caso de las flores, al igual que para el resto de la economía, la flexibilización laboral se convierte en un primer impacto de las IFI<sup>3</sup>, aunque no tan directo ni tan intencionado como podría esperarse, pero sin duda, impulsado por la mediación del Estado colombiano. La flexibilización laboral afecta directamente los ingresos de los trabajadores, en aspectos como las horas extra, dominicales, festivos, y tipos de contrato, entre otros (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 174).

Agilizando además los procesos de privatización y reducción del aparato estatal, traducido en menores recursos para la inversión social, lo cual también impacta a trabajadoras y trabajadores. En recientes décadas estos procesos han sido fortalecidos con los tratados de libre comercio, los cuales, imponen una serie de regulaciones en materia laboral que favorezca una vez más la inversión de capitales extranjeros y la rentabilidad para los inversionistas, quienes no hacen parte de la sociedad colombiana, ni revierten sus ganancias en la población o en el territorio, sino que extraen las ganancias del suelo y de la mano de obra de manera directa y sacan los grandes capitales del país.

En este contexto, es necesario tener en cuenta que las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las flores en un principio eran de completa precariedad pues no existía control por parte del Ministerio de Trabajo sobre las formas de contratación ni sobre

---

<sup>3</sup> IFI: Instituciones financieras internacionales.

los pagos, los cuales no llegaban a respetar el salario mínimo vital. Sin embargo, la situación del sector ha cambiado considerablemente, debido a las regulaciones en materia de derechos laborales en el país. Se puede decir que, con la ratificación de los convenios internacionales por parte de Colombia, las regulaciones de la OIT, pero sobre todo y principalmente, por las exigencias del mercado europeo, la situación laboral en Colombia para el sector florícola mejoró. A partir de esto, vale la pena enfatizar en dos aspectos relevantes: primero, que los cambios de la política laboral y las regulaciones en materia de trabajo, han considerado algunos derechos de los y las trabajadoras/es, pero que dichos cambios se realizaron para el sector por la firma de convenios por parte de Colombia, los cuales obligaban al país a cumplir con unos mínimos de producción que incluye las condiciones de la mano de obra, y no un interés del Estado colombiano en la promulgación de políticas laborales protectoras de la fuerza de trabajo, como lo afirma Oxfam:

Fue, más bien, la incursión en el comercio internacional el elemento principal que motivó la asunción de estándares sociales mínimos. Lo más importante al respecto ha sido, sobre todo, la presión a escala mundial de compradores como Alemania. (...) debe destacarse que han sido las campañas internacionales sobre las condiciones de producción de flores en el mundo y en Colombia, la discusión sobre sistemas de auditoría y certificación, o el tema de los códigos de conducta y cláusulas sociales de los acuerdos comerciales, y claro está- su receptividad por un parte de un importante núcleo de empresarios de flores colombianos, lo que ha motivado cambios importantes en el sector (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 182).

Y como segundo aspecto, que estas políticas laborales, a partir de los años 90 han sufrido un debilitamiento a la luz de los procesos de flexibilización laboral y las exigencias de los organismos de la banca multilateral, principalmente en el pago de las horas extra que representaba para el sector florícola un importante ingreso, y porque ahora un buena parte de quienes se vinculan a las florícolas lo hacen a través de grandes empresas temporales con contratos de trabajo que no garantizan que los mínimos legales sean de obligatoriedad para los empresarios.

### **3. Políticas de género en Colombia**

A partir de la implementación de las reformas neoliberales en Colombia en los años 90, se abre el camino para la incorporación de los temas específicos de las mujeres en las agendas públicas, no significando este hecho que se tuviese una conciencia clara para la época de la

perspectiva de género en la política pública por parte de la institucionalidad, pero sí posicionando las bases de un camino -aún en construcción- del reconocimiento de los derechos de las mujeres en el país. A partir de la creación en 1990 de la Consejería presidencial para la Juventud, la mujer y la familia, así como la participación del movimiento de mujeres en la constituyente de 1991, que dio como resultado la promulgación de la Constitución Nacional, se abre el paso a una serie de normatividad que favorece el rol de las mujeres en la sociedad. La presencia del movimiento de mujeres en este proceso logra que la igualdad entre hombres y mujeres se lleve a norma institucional, por otro lado la discriminación se declare inconstitucional y, finalmente, se abran las puertas para acciones de discriminación positiva, “todas decisiones que en condiciones ordinarias no habrían tenido el suficiente sustento cultural ni político” (Guzmán, La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis., 2001, pág. 20).

Este proceso hace parte del trabajo del movimiento de mujeres el cual, según Guzmán, pretende evidenciar que “las relaciones entre varones y mujeres son objeto de regulaciones políticas, (...) porque su acción u omisión es omnipresente en la construcción del orden de género” (Hipertexto, PRIGEPP, Políticas, 2014), y que el Estado juega un papel central en la reproducción de las desigualdades de género.

La coyuntura política de ese momento permitió, tal como lo señala Guzmán, abrir el debate sobre los marcos de referencia que guiarían la relación del Estado colombiano con la ciudadanía, en el marco de la búsqueda de la paz y la negociación e inclusión de diferentes movimientos sociales como el indígena, los excombatientes, las mujeres, las negritudes; “En esta coyuntura, los colectivos de mujeres encontraron la oportunidad de argumentar a favor de la inclusión de la equidad de género como uno de los principios que debía orientar las reformas del Estado y sus políticas” (Hipertexto, PRIGEPP, Políticas, 2014).

A partir de ese momento (década 90), especialmente en Bogotá y gracias al gobierno de alcaldes que ha tenido la ciudad caracterizados por ideas progresistas<sup>4</sup>, se inicia un reconocimiento de la necesidad de formulación de políticas públicas, entendidas y vividas como procesos de interpretación de la realidad que han involucrado en su construcción, en palabras de Guzmán: “un proceso indisociable de acción de los actores, de la estructura más o

---

<sup>4</sup> Bogotá es la única ciudad en Colombia donde se eligieron democráticamente entre 2004 y 2015, alcaldes de partidos políticos independientes o de izquierda, a diferencia de la tendencia nacional.

menos laxa de sus interacciones y de las estrategias desarrolladas dentro de contextos institucionales” (Hipertexto, PRIGEPP, Políticas, 2014). Muestra de ello es la inclusión en las agendas públicas de la ciudad los temas de juventud, adultos/as mayores, mujeres, población indígena, comunidades gitanas, población LGBTI, etc.; y un avance notable en la participación de las mujeres en los cargos de alta dirección del gobierno distrital, incrementando de un 12% en 1994 a un 34% en 1997, en el año 2000 llegando a un 48%, en el 2003 a un 61%, y consolidando un 42% en el año 2007 (Fuentes, 2007, pág. 182).

Al respecto de la construcción de la política de Mujer y géneros, inicialmente debemos llamar la atención en relación a que las políticas públicas en beneficio de grupos que históricamente se han visto situados en relaciones de poder desventajosas, no debe entenderse como esfuerzos aislados que por arte de magia o voluntad desinteresada, comienzan a proponer los gobiernos y a realizar a través de las instituciones estatales; sino más bien como el resultado de los procesos organizativos que por mucho tiempo realizan sectores sociales que trabajan por el restablecimiento de derechos, el reconocimiento de las diferencias y le apuestan a las dinámicas propias de la democracia participativa. (Ortiz & Bonilla, 2009, pág. 221).

Cabe señalar, de acuerdo con Guzmán, que a partir de este favorable panorama político, y la inclusión de los temas en las agendas públicas, se consolida la promulgación de los cuadros normativos que le dan soporte, el reconocimiento de los avances a nivel internacional, y la consolidación del orden local en la ciudad; con el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres que desde décadas atrás venían trabajando por el posicionamiento de temáticas relacionadas con sus roles y con sus luchas sociales y comunitarias (Hipertexto, PRIGEPP, Políticas, 2014).

Siguiendo a Virginia Guzmán en la introducción del Seminario Políticas y Equidad (2014), el planteamiento parte de reconocer la convergencia de diversas condiciones socio históricas que permitieron la formulación, así como la puesta en marcha de la PPMYG en Bogotá, entre ellas: el fortalecimiento paulatino del movimiento de mujeres, el reconocimiento del orden de género transnacional, un marco de gobierno democrático y progresista en la ciudad, la identificación del papel del Estado en la reproducción de las desigualdades por parte del movimiento de mujeres, y de la ciudadanía en general, y un interés profundo de parte de la administración distrital en cambiar este hecho. De igual manera, teniendo en cuenta parte del mismo seminario donde se propone que

En la actualidad las institucionalidades de género operan en un contexto especialmente complicado, marcado por la profundización de la globalización, por reformas orientadas a ajustar el funcionamiento del Estado al nuevo orden económico

global, (...) las tendencias hacia la fragmentación y las nuevas modalidades de exclusión social coexisten con la demanda de sujetos históricamente excluidos (Hipertexto, PRIGEPP, Políticas, 2014).

Si bien se ha avanzado en los procesos de institucionalización, y se ha alcanzado recientemente la voluntad política para la transversalización, este proceso cuenta con condicionantes institucionales de gran importancia que es necesario reconocer para avanzar.

Se han identificado ya, “los equívocos en los que se ocurrieron al pretender incorporar a las mujeres al desarrollo reforzando sus roles tradicionales” (Loría, 2005, pág. 2) y la constante confusión en equiparar acciones que promuevan la superación de inequidades de género, con todo aquello que tenga que ver con las mujeres. Partiendo de los marcos interpretativos ofrecidos por Guzmán (Hipertexto, PRIGEPP, Políticas, 2014) y la influencia de las diferentes políticas orientadas a la mujer en nuestro país, se puede evidenciar que los programas ofrecidos por las instituciones a nivel nacional, local y distrital: a) no poseen perspectiva de género, b) existe un amplio desconocimiento de funcionarios y funcionarias de lo que es esta perspectiva, y c) una asociación inmediata que se hace del tema de género con todos los temas que tengan que ver con las mujeres. En esta oferta institucional se encuentran revueltos, todos los modelos de progreso que incluyen a las mujeres en Colombia, desde los años 50 hasta nuestros días (Pelaez Mejía, 2002).

El primero de estos modelos es el de “Mujer al desarrollo”, que promueve el enfoque de Bienestar en las décadas del cincuenta y el sesenta, que buscaba principalmente incluir a las mujeres en el desarrollo a través de la vinculación a la educación, la promoción de su trabajo voluntario en los barrios y acciones comunitarias, y la intervención en los programas de planificación para la reducción de las tasas de nacimiento y crecimiento demográfico. Esta perspectiva parte de considerar a las mujeres desde tres posturas: primero, la maternidad como su principal rol en la sociedad; segundo, la concepción y crianza de los hijos e hijas como su aporte más importante al desarrollo; y la tercera, que las mujeres son actrices pasivas del desarrollo, por lo tanto son pasivas también en su rol de consumidoras y en el uso que hacen de los recursos (Ortiz & Bonilla, 2009, pág. 232). Esta perspectiva se evidencia hoy en día en la oferta institucional, distrital y nacional, de instituciones como la Secretaría de Integración social y los Hospitales distritales en las localidades de Bogotá. Desde allí, se encuentran programas dirigidos a mujeres que trabajan temas de nutrición y bienestar

materno e infantil, producción de alimentos, programas de planificación familiar, salud reproductiva, promoción de la lactancia.

El segundo enfoque de los modelos se refiere a “Mujer en el desarrollo”, promovida en los años setenta y ochenta, la cual posee tres finalidades: la búsqueda de la equidad, la erradicación de la pobreza y la eficiencia del desarrollo. Este enfoque tiene la premisa de que es evidente el aumento en los niveles de pobreza extrema en esta época, principalmente para las mujeres, quienes han sido discriminadas en el ámbito laboral; por lo cual se requiere realizar una redistribución de los recursos, y principalmente, incluir a las mujeres en el mercado de trabajo, lo cual significará adicionalmente, que las mujeres contribuirán con una mayor eficiencia del desarrollo económico de la sociedad. Esta estrategia está relacionada con la incursión de las mujeres en el ámbito laboral sin despojarse de las obligaciones domésticas, lo cual influyó para que el Estado interviniera con programas dedicados al cuidado de niños y niñas que ya no eran cuidados por sus madres, quienes se desplazaron a las fábricas, en la incursión de programas de formación técnica, y además, en el fortalecimiento de organizaciones sociales que se crearon para suplir, en gran medida, los servicios que el Estado ya no estaba garantizando a la población.

Hoy en día la institución bandera de estos programas en Colombia, es el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, cuyos programas giran alrededor de los temas descritos anteriormente. Principalmente la inclusión de mujeres en el mercado de trabajo, contratando a mujeres en los barrios, dedicadas a las labores domésticas, sin ningún tipo de formación o escolarización (en principio), para contratarlas como *madres comunitarias*, quienes cumplen el papel fundamental de reemplazar a otras madres trabajadoras en el cuidado de los niños y niñas, quienes sin ellas, se quedarían solos/as en casa; por lo que estas madres comunitarias se convierten en garantes de la protección a la población infantil y de la preservación de la familia. Valga anotar que, según el ICBF, esta población de mujeres *madres comunitarias* alcanza 69.000 mujeres en todo el país, que atienden 1 millón 77 mil niños y niñas (ICBF, 2017), solamente hasta el 2014 logró el reconocimiento de un salario mínimo vital por parte del Estado y el derecho a una pensión en condiciones de dignidad, después de casi cuarenta años de servicio al Estado (Noticias, 2017).

El tercer enfoque se inicia en la década de los noventa y es conocida como “Género en el desarrollo”, que introduce el concepto de género y realiza, por primera vez, un

cuestionamiento al modelo de desarrollo proponiendo que se requiere cambiar la distribución de poder y de autoridad en la esfera productiva y reproductiva, y en los ámbitos público y privado. Esta redistribución requiere promover la capacidad de decisión en las mujeres, la formación política, el aumento en los niveles de participación, la incidencia en la planeación nacional, local y distrital, fortaleciendo programas de empoderamiento femenino. Desde entonces, y de manera constante en el tiempo (con grandes reveses, aciertos y desaciertos), se han creado proyectos promulgados por las Alcaldías locales en Bogotá, y algunas Alcaldías municipales en el país, que se centran en programas de formación (talleres, encuentros, seminarios) para organizaciones de mujeres y hombres en general, que buscan el fortalecimiento organizativo, la formación en derechos, el aprendizaje en la formulación de proyectos, la divulgación de políticas públicas o la financiación de pequeñas iniciativas comunitarias.

Los avances en la institucionalización y transversalización de las políticas de género en Colombia “son expresiones empíricas y materiales de relaciones políticas, prácticas sociales y visiones del mundo que se institucionalizan como cosas públicas y oficiales, por medio de procesos históricos” (Guzmán & Montaña, 2012, pág. 7), que en el caso de Bogotá involucran largos procesos de luchas políticas de las mujeres durante las últimas décadas. La participación de las mujeres en la definición de las políticas de género es de vital importancia para aquellas mujeres, y organizaciones, que no cuentan con suficientes recursos económicos, educativos o de tiempo para involucrarse en los círculos de decisión (Guzmán, 2001), ya que se configuran como representantes de los intereses de género en el país.

Existe, en la institucionalidad nacional, un mezcla de los diferentes paradigmas o modelos de progreso, que incluyen a las mujeres en Colombia, que se convierten en condicionantes institucionales en la medida que su ejecución en diferentes organizaciones supone contribuir con las problemáticas de las mujeres cuando lo que suelen lograr realmente, es la promulgación o perpetuación de las condiciones que las ubican en situación de desigualdad e inequidad de género. Esto ha significado una profundización de los condicionantes simbólicos fortaleciendo discursos de reparación y vulneración, tomando en cuenta que “Las instituciones que traman una sociedad no están constituidas solo por reglas, sino también por creencias, códigos culturales y saberes que rodean, sostienen elaboran y contradicen los roles y rutinas que en ellas se producen” (Hipertexto, PRIGEPP, Políticas, 2014), por lo que es

importante reconocer y trabajar desde la dirección de la política en superar esta confusión, o en usarla estratégicamente a favor de los intereses de la equidad de género.

#### **4. La floricultura como agroindustria y su relación con el concepto de trabajo y salud**

La década los ochentas marca una diferencia estructural en el modelo de acumulación del modo de producción capitalista, la reproducción del capital y la concentración en grandes monopolios por encima del desmonte o retroceso de los logros jurídicos alcanzados en relación a los derechos sociales y laborales de las/los trabajadores, lo cual sintetiza de manera directa el desvanecimiento del estado protector en América Latina. El capitalismo a nivel mundial, comienza a regirse por el modelo que a las potencias les permite continuar con su tasa de ganancia en alza, es así como se impone el neoliberalismo, que como su nombre lo indica, pretende ser la reivindicación del liberalismo económico, bandera inicial de las revoluciones burguesas. Pero en realidad el neoliberalismo no es más que la implementación de la política de apertura total de nuestros mercados, fuentes de materias primas y posibilidades económicas, a los grandes capitales que ya no pueden continuar reproduciéndose en el marco de sus economías.

Además el neoliberalismo funciona en un sentido: es la apertura de las economías de los países dominados, pero el mantenimiento de las barreras, de los subsidios y de toda la política que protege la producción y los mercados capitalistas. A esta política corresponde entonces la nueva visión de la política social en el continente la cual sigue las directrices de: reducción del Estado en la provisión de los derechos sociales, dando más protagonismo al sector privado; reducción del gasto público en búsqueda del equilibrio fiscal; otorgamiento al mercado de un papel hegemónico en la regulación de los derechos sociales, económicos y culturales; descentralización de competencias y organización del gasto de acuerdo a la demanda (Hipertexto, PRIGGEP, Globalización, 2014). La política social pasa de ser una política “universal” a ser una política focalizada, transitoria y asistencialista cuya bandera son programas coyunturales y no políticas de cambio estructural. En este contexto, el campo y la labor agrícola se usan para responder, dejando a un lado la agricultura propia y ancestral para darle paso a una agresiva penetración agroindustrial que irrumpe con la lógica de la competencia agrícola, la máxima productividad de la tierra y una rápida propagación de

monocultivos de exportación en propiedad de grandes empresas exportadoras. Esto afecta las relaciones sociales, culturales, laborales y económicas en el campo.

El monopolio de las flores como gran industria es un ejemplo de esta modernización agraria, y sintetiza una gran contradicción en la concepción de desarrollo en países como Colombia, Ecuador o México (Breilh, 2007). Para algunos, la agroindustria significa mayor desarrollo por los altos niveles de productividad, numerosos puestos de trabajo a ocupar, modernización del sector agrícola, y promoción de negocios complementarios a su alrededor. Para otros, es una manifestación de falso progreso ya que los beneficios rentables y tecnológicos son para las grandes transnacionales, las grandes industrias y los exportadores influyentes; mientras campesinos, mujeres y empleados en general sólo reciben bajos ingresos por su fuerza de trabajo, los terrenos sufren las consecuencias ambientales y ecológicas de los cultivos, y los grandes deterioros en la salud de la población trabajadora son cada vez más evidentes y menos asumidos por parte de las empresas o del Estado (Breilh, 2007).

La máxima rentabilidad y productividad es una base de la industria de las flores, la cual se logra a través no solo de la obtención de mano de obra barata sino de mecanismos seriales en la organización de la mano de obra, trabajo intensivo, ritmos altos y rutinarios, producción masiva con mínimos períodos y días de descanso (especialmente en la cosecha, pos cosecha y en las temporadas de mayor demanda), incrementando las afecciones de salud en los/las trabajadoras/es por grandes temporadas de tiempo en trabajo rutinario y bajo la exposición a químicos y sustancias perjudiciales.

El cultivo, producción y exportación de flores es una de las actividades agroindustriales con mayor intensidad de mano de obra, pues el trabajo personal se requiere en todas las etapas de producción y muy pocas son adaptables a la mecanización (Mendez, *The development of the colombian cut flower industry*, 1991, pág. 4). El modelo de producción basado en la mano de obra intensiva, o lo que algunos llaman artesanal, no tecnificada, que se traduce en la explotación de la mano de obra de mujeres y hombres para la producción de flores, es parte del papel asignado dentro de la globalización a los países en desarrollo, y la división internacional del trabajo, donde los países dependientes se dedican a la producción de bienes del sector agrícola, mientras los países industrializados se dedican al sector de bienes de capital, viéndose volcados a explotar estos recursos en países como Colombia, Perú, Ecuador,

Bolivia, con la anuencia del Estado, quien entra a ser partícipe facilitador de estos procesos de incursión transnacional.

Dentro de las agroindustrias existen diferentes tipos de tareas que cumplen las/los trabajadores, las cuales implican unos riesgos particulares. Siguiendo a Breilh (2007), las tareas, según las áreas, imponen procesos dañinos de 5 tipos, los cuales se relacionan con afecciones de salud diferentes; ellas son:

- 1) procesos físicos partiendo de la condición de los medios.
- 2) procesos emanados de la transformación de la materia prima y procesos de contaminación biológica.
- 3) procesos emanados de la exigencia física laboral.
- 4) procesos derivados de la organización del trabajo.
- 5) procesos de instalaciones y equipos peligrosos.

Dentro de ellos, menciona Breilh (2007), se destacan problemas como la sobrecarga física dinámica, combinada algunas veces con sobrecarga estática, movimientos repetitivos, fluctuaciones térmicas, exposición al ruido, irritantes respiratorios, irritación dérmica e infecciones micóticas de la piel, exposición a agroquímicos por el uso indebido de sustancias con peligrosidad alta.

La situación de la mujer con el desarrollo del sistema capitalista, pareció tener mejoría al abrirla nuevas puertas y posibilitarle logros hasta entonces inalcanzables. De hecho, en algunos aspectos fue así, pero a costa de lo que el paso del tiempo vendría a revelar: lejos de emanciparla, la redujo con nuevas cadenas e imposiciones, de una sociedad que se estructura sobre la preponderancia patriarcal. Cuando la segunda guerra mundial redujo de manera dramática la mano de obra masculina, atada a las armas o a los sepulcros, resultó imprescindible sacar a las mujeres de los hogares, en que habían servido calladas, para ayudar a la reproducción de la mano de obra masculina. Entonces se hicieron obreras, y comenzó la historia de su doble explotación y del sometimiento a condiciones de vida particularmente difíciles: por una parte, con la explotación indirecta de su mano de obra no remunerada en las labores domésticas y por otra con la explotación directa en su nueva condición de trabajadora al servicio de la gran industria. Esto vino aparejado con cambios sociales, ideológicos y políticos, algunos favorables y otros que la colocaron en el mismo

plano de sumisión, alienación y dominio al que los hombres hasta entonces habían sido preponderantemente sometidos.

La condición actual de la mujer trabajadora está mediada por el hecho de la nueva conformación de las familias donde hay un alto porcentaje de casos en los que la mujer es madre soltera y responde por sus hijos e hijas, así como por ser la cuidadora privilegiada de niños, niñas y adultos/as mayores en esta sociedad. En el sector floricultor particularmente se evidencia esta doble explotación, condición que es sabida y manejada por las empresas florícolas en su beneficio, disponiendo de hogares de cuidado para los niños y niñas en los mismos horarios extensos de la jornada laboral, para con ello, garantizar la dedicación exclusiva de las mujeres al trabajo floricultor y posterior a este, la dedicación al trabajo doméstico.

Si bien existen labores diferenciadas y labores no diferenciadas por género en los cultivos, la indagación sobre las condiciones de salud masculinas y femeninas en curso, concluyen una probable diferencia en la afectación de la salud de las mujeres con la de los hombres, ya sea por las formas de exposición a los mismos, dobles jornadas de trabajo de las mujeres o, condiciones físicas que determinan una variación en la afectación, tema que se pretende profundizar y establecer en el transcurso del trabajo.

#### **4. 1 La salud y el trabajo en la floricultura**

Siguiendo a Breilh (2007) **la salud** es entendida como proceso socialmente determinado, donde los hechos de salud individuales, tales como los trastornos y las enfermedades típicas de los trabajadores, se los comprende como parte de los procesos colectivos de salud. Específicamente en el área de la floricultura es un proceso multidimensional dado que abarca los procesos determinantes del dominio general de una sociedad, y los modos particulares de vida de los grupos, estilos de vida familiares y formas de existencia de las personas. En conjunto, la afectación de estas dimensiones finalmente se deriva en problemas de salud individuales que afectan los cuerpos y las mentes de las personas. La fortaleza del enfoque multidimensional descrito por Breilh, es que permite mirar más allá de las circunstancias inmediatas y observar la relación entre los modos de vida de los

trabajadores y sus específicas formas de exposición (Breilh, 2007, pág. 95). De allí se relacionan los patrones de exposición con los eventos inmediatos de sus condiciones de trabajo y sus problemas de salud individuales. Lo novedoso está en unir lo colectivo con lo individual en la determinación de la salud.

Es claro entonces que ha sido superada la visión existente hace algunos años acerca de la salud como simplemente la carencia de enfermedad. A esta visión reduccionista se han añadido elementos que engloban los factores sociales, psicológicos, económicos, y todos aquellos que de una u otra manera afectan la estabilidad individual y grupal del ser humano en su entorno específico. Desde esta nueva perspectiva, se comprende la multidimensionalidad del concepto y se entiende de manera más concreta la relación entre el bienestar individual y las condiciones colectivas del ser humano: la característica del hombre como gregario, como ser social, se hace presente aún en la determinación de sus condiciones de salud particulares.

Cuando contrastamos estas categorías teóricas con la realidad vivida por los y las trabajadoras, en este caso, del sector de las flores, es entonces evidente que las condiciones de salud, que en el sector suelen presentarse, van más allá de los padecimientos específicos, de los hábitos alimenticios o de las costumbres individuales. Detrás de estas características particulares, hay unos condicionamientos, unas exigencias en tiempo y espacio, unas características estructurales, que incluso van más allá del horario o del contrato de trabajo establecido. De ese modo, se vuelve relevante al análisis de elementos tales como: condiciones de vivienda, niveles de ingreso, formas de alimentación, constitución de las familias, alternancia de trabajo y descanso, formas de recreación y diversión. Del análisis de estas variables, de la visión multidimensional del bienestar de los trabajadores, puede concluirse de modo más certero y confiable, como se relaciona el entorno laboral, las relaciones creadas alrededor de este y las prácticas sociales, también ligadas, con las afecciones que desde este punto de vista serían solo la punta del iceberg de un universo laboral complejo.

En relación al concepto de **trabajo**, podemos decir que, según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural, entendida como todo ente susceptible de tener derechos o deberes jurídicos, ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera

que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo, en donde deben confluír unos elementos que den lugar a la relación laboral, definidos por el artículo 23 del código sustantivo del trabajo.

Desde el punto de vista del marxismo, el trabajo es una relación entre la naturaleza y el hombre, socialmente organizada, a través del cual se transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales y en desarrollo de la cual se transforma a sí mismo, en palabras de Marx:

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma (Marx, 1977, pág. 130).

El trabajo no solamente es un componente esencial del ser humano, sino que es el medio que ha permitido su desarrollo físico, intelectual y social. En otras palabras, no es una carga, sino el medio para transformarse, transformando la realidad que le rodea. Sin embargo, en las sociedades capitalistas –plantea el marxismo- el trabajo tiene una connotación absolutamente distinta: en tanto que el hombre es apenas un instrumento más para la producción, que ejecuta una labor que otros organizan, dirigen y de la cual obtienen ganancia (Marx, 1977). El trabajo más que una actividad humana encaminada a un fin, es el medio a través del cual el capitalista obtiene la plusvalía. De ese modo la producción capitalista no responde ni a la satisfacción de necesidades, ni a la realización del trabajador como ser humano, sino sólo a la reproducción ampliada de la ganancia de quienes poseen los medios de producción. Eso permite a Marx (1977) afirmar que en la mercancía se resume todo lo que es la sociedad, por lo que más que un objeto en sí, es una relación social, desigual y alienante, que atenta contra la autorrealización de los productores directos. Cabe considerar la manera particular como las afecciones de trabajo en esta área específica de la producción afectan a la mujer tanto por factores externos como por elementos internos, intrínsecos o específicos, y en relación con el papel social que juega no solamente en el modelo de producción, sino en la familia, la sociedad, etc.

## **5. Trabajo flexible y precario para las mujeres florícolas**

La incursión de la floricultura en Colombia se enmarca en el reordenamiento económico surgido de la crisis de los años setenta y se relaciona tanto con el campo tecnológico como con el ámbito teórico e ideológico de dicho período, es decir con los procesos de liberalización y procesos de desregulación (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015). El sector se caracteriza por la preferencia en la mano de obra femenina, impactando de manera directa este análisis por el orden de género; y evidencia en su accionar todas las condiciones para ser clasificado como un modelo de trabajo flexible y precario que afecta en su mayoría a la población femenina.

En Colombia el sector de la floricultura se desarrolla a partir de los años sesenta. A principios de la década de los ochenta, los cultivos de flores en el país apenas cubrían la demanda interna del producto. A partir de entonces, y debido a estudios realizados principalmente en Estados Unidos sobre las condiciones climáticas y de terreno de sectores del trópico, incursiona en el país el cultivo agroindustrial de gran variedad de flores que constituye uno de los principales sectores de exportación en Colombia (segundo después del café para dicha época). De acuerdo con Todaro, el desarrollo del sector se enmarca temporalmente en las últimas tres décadas, que coincide con “los profundos cambios en la organización de las economías” (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015), incorporando en su concepción y desarrollo el orden de género, y con él, unas implicaciones directas en las mujeres trabajadoras en las empresas florícolas.

De acuerdo con Todaro, teniendo claridad que la producción es parte de la reproducción social y que su diferenciación solamente facilita el análisis teórico, se puede decir que con la incursión de las mujeres en la floricultura, ellas terminaron asumiendo –como en los demás sectores de la economía-, una esfera más en el escenario social y económico, que se configura a partir de ese momento en responder con la reproducción biológica, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción social: “Todas las sociedades han asignado a las mujeres otros dos aspectos fundamentales de la reproducción de la fuerza de trabajo: el cuidado de los hijos y las actividades asociadas con el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica” (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015).

El análisis de la floricultura desde el punto de vista de la economía y el género permite relacionarla con los niveles macroeconómico, mesoeconómico y microeconómico teniendo en cuenta que tiene su reflejo en las políticas públicas económicas en Colombia, que benefician el cultivo y exportación de flores principalmente a Estados Unidos y Europa (Dinero R. , 2016); en el favorecimiento que dichas políticas provee tanto a los empleadores como a las agremiaciones de empresas florícolas en el país; y, permite evidenciar que las dinámicas de producción impactan el ámbito laboral, personal, social y económico de las familias y de las trabajadoras y trabajadores directamente.

En el nivel macroeconómico y en épocas estacionales, el sector floricultor eleva el monto total de exportaciones del país, aumentando el PIB, impactando la tasa de desempleo, y aumentando la demanda de productos de consumo. Este impacto se ve reflejado en las consideraciones económicas de dichos indicadores, los cuales son la base de las políticas económicas nacionales, que por lo general, implican el favorecimiento y reconocimiento a las empresas y agremiaciones de exportación de flores.

En este punto, se incluye el nivel mesoeconómico, ya que dichas agremiaciones de empresas florícolas, muchas veces desconociendo a las trabajadoras y trabajadores del sector y las luchas internas que libran a través de los sindicatos, se han posicionado muy fuertemente en el país, siendo la mayoría de ellas, resultado de inversiones de capital extranjero que permanecen en Colombia en períodos de auge, y que desaparecen con la misma rapidez y consideración estatal, dejando a su paso graves implicaciones ambientales y sociales por masivos despidos y conflictos laborales en curso. Considerando la familia en este nivel (y de acuerdo con Todaro) podemos partir de que “La división del trabajo al interior de la familia está restringida por las normas sociales, más que por decisiones voluntarias a nivel individual, aunque aparentemente puedan tener esa forma” (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015), lo cual es más que evidente en el sector de la floricultura donde un alto porcentaje de mujeres trabajadoras son cabeza de familia o jefas de hogar, implicando obligatoriamente el orden de género en ella.

En el marco de las diferencias de género construidas jerárquicamente, donde la masculinidad tiene mayor estatus que la construcción social de la femineidad, la preferencia de la obra de mano femenina tiene un significado particular en el sector de la floricultura (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015). En el nivel microeconómico y relacionado con el meso, es

importante resaltar el análisis de género en la preferencia por parte de las empresas de flores, por la mano de obra femenina, la cual está relacionada con varios aspectos que tienen que ver tanto con el contexto social como con la manifestación de la división sexual del trabajo basada en roles de género. En el ámbito contextual se puede mencionar que se inserta en la época de paso vertiginoso de las mujeres al mercado laboral y a la vida pública (Girón, 2010, pág. 16); el aumento progresivo de hogares con jefatura femenina, altos índices de pobreza e implementación de políticas neoliberales en expansión. Relacionado con la división sexual del trabajo basado en género, la Corporación Cactus en su informe de investigación Flores colombianas: Entre el amor y el Odio, señalan:

La argumentación más frecuente para la contratación de mujeres se relaciona con determinadas capacidades o cualidades femeninas y que se asocian con tareas manuales y repetitivas, a la mayor rapidez, cuidado y delicadeza, a una mayor paciencia, etc. En ese sentido muchas mujeres son contratadas para labores de cultivo bajo los invernaderos y labores de poscosecha donde se realiza la clasificación de las flores (Cactus, 2011, pág. 65).

## Capítulo 2: Contexto y territorio

### 1. Sector floricultor en Colombia

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Colombia es un país con una población aproximada de 49 millones de habitantes (DANE, 2017a) para el 2016 cerró el año con una pobreza monetaria del 28% (DANE, 2017b), poblaciones enteras víctimas del desplazamiento forzado, y caracterizado por una desigualdad en los ingresos de las mujeres respecto a los hombres, de un 20% (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 163). A principios de la década de los ochenta, los cultivos de flores estaban orientados a cubrir la demanda interna del producto y las familias y terrenos dedicados a ello, abastecían las necesidades de consumo regionales.

En dicha década, se realizan por parte de Estados Unidos y algunos otros países, estudios en terrenos de América Latina, principalmente cercanas al trópico, para explorar las condiciones climáticas para el cultivo de diversos productos, entre ellos, los cultivos de flores. Es gracias a este interés de explotación, que llegan los cultivos de flores a la Sabana de Bogotá, en razón a sus excelentes condiciones climáticas y de terreno, e incursiona en el país el cultivo agroindustrial de gran variedad de flores para constituirse en uno de los principales sectores de exportación en Colombia en este momento.

Varios factores han ayudado a que Colombia se haya consolidado como uno de los proveedores de flores más importantes en esta fecha. La industria lleva 40 años exportando, tiempo durante el cual ha forjado una imagen como país productor, destacándose por tener la mayor variedad de flores exóticas y tipo exportación del mundo, con cerca de 1.500 que se caracterizan su calidad, tamaño, color y aroma. Entre otras fortalezas, el país cuenta con condiciones favorables de luminosidad, humedad, temperatura y fertilidad de la tierra, las cuales facilitan el crecimiento de las flores y permiten tener oferta durante todo el año. Además, al no tener estaciones, los cultivos no necesitan de una infraestructura para simular la temperatura para el crecimiento, como ocurre en otros países. Colombia es el segundo país exportador de flores en el mundo, después de Holanda. De acuerdo con información del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con cifras del DANE, entre enero y noviembre de 2012 las ventas al exterior totalizaron US\$1.188 millones, siendo Estados Unidos el principal mercado, con una participación del 76,6% sobre el total exportado. Le siguieron Rusia (5,4%), Japón (3,7%), Reino Unido (3,4%) y Canadá (2,8%). Las exportaciones en el mes de febrero de 2011 totalizaron US\$120,8 millones, registrando una participación de 9,8% sobre el total exportado en flores ese año. En 2012 llegaron a US\$99,6 millones, con una participación del 8,4%. (Procolombia, 2013).

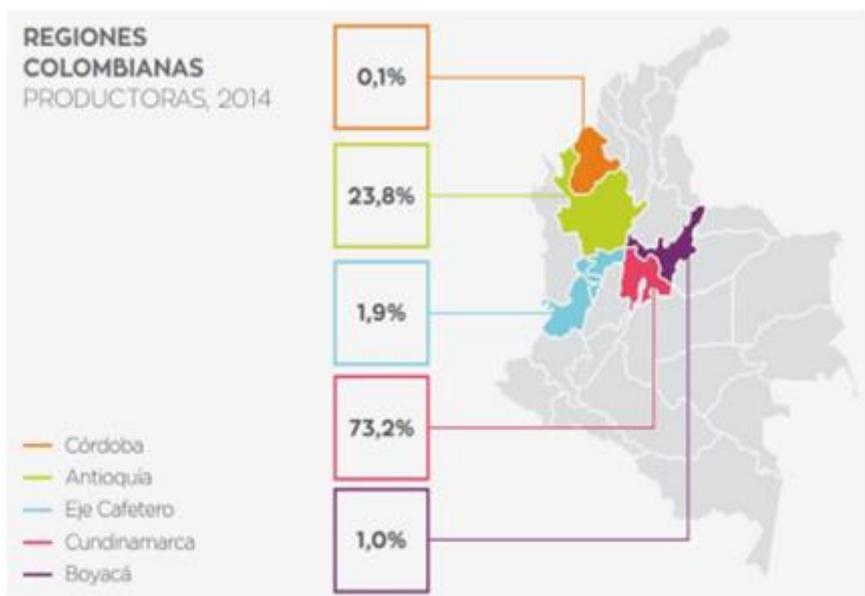
Si bien la participación de la floricultura en el ámbito económico en Colombia aún es marginal, representa en algunos sectores, como la Sabana de Bogotá, la única fuente de trabajo, de ingreso y de movimiento tanto comercial como humano, del cual dependían para el año 2002 alrededor de 800 mil personas (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 164). En la actualidad el sector provee 130 mil empleos formales (Asocolflores, 2017).

... “lo que pasa es que aquí en  
faca, es muy escaso el trabajo y  
todo el mundo busca es la flora  
porque no hay más...no hay  
fuentes de trabajar en otra cosa...  
Si...todo el mundo es la flora...”

Participante grupo focal Facatativá -2016

En Colombia las zonas de mayor producción se ubican principalmente en la Sabana de Bogotá (73%) y el oriente antioqueño (23%). El principal país receptor de flores en el mundo es Estados Unidos, y en segundo lugar se encuentra Europa; existen alrededor de 1500 puestos de trabajo indirectos sólo en Estados Unidos, principalmente relacionados con comercio, empaque, transporte y distribución de flores (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 167).

Gráfica 1: Regiones colombianas productoras a 2014



Fuente: (Peña Pineda, 2016, pág. 9)

La Sabana de Bogotá está ubicada alrededor de la capital (departamento de Cundinamarca), está conformada por 28 municipios, de los cuales al menos 19 se dedican a la producción de flores exclusivamente<sup>5</sup>, con un total de 570 fincas productoras de flores y una ocupación de alrededor de 130 mil personas vinculadas (Dinero R. , 2016). De acuerdo a cifras del Instituto Colombiano Agropecuario, el mercado lo conforman 15 grandes empresas con más de 50 hectáreas, 74 medianas empresas con más de 20 hectáreas y 481 pequeñas empresas con menos de 20 hectáreas (SENA, 2006).

De acuerdo con la Corporación Cactus, del 2013 al 2014 el sector de cultivo de flores creció un 2,33%, y del 2014 al 2015 un 3,03%, así, para Octubre del 2016 habían 7.533 hectáreas de flores, en su mayoría localizadas en los principales municipios productores como Madrid o El Rosal, con 366 hectáreas dedicadas al cultivo de flores de exportación (Vera, 2016). Esta gran extensión de terreno de la Sabana dedicada a un monocultivo para la exportación podría significar una la utilización de forma muy intensiva el suelo, el agua, los agroquímicos y la mano de obra, para llegar a ser competitivo en el mercado global.

El crecimiento de la actividad florícola exportadora en el país si bien en principio representó una oportunidad laboral para muchas familias, constituyéndose en un sector intensivo en fuerza de trabajo, principalmente de mujeres, “se puede concluir que, en el sector floricultor, un 66% aproximadamente corresponde a mano de obra femenina y un 34% a mano de obra masculina” (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 243), en las últimas décadas ha sido favorecido por reformas en la legislación laboral, y a pesar de que no crea números elevados de puestos de trabajo, el nivel de las exportaciones siempre está en aumento.

*“En ocasiones sí, se valora más la fuerza del hombre, o hay áreas donde las jefes prefieren tener hombres y no mujeres ya que las mujeres piden más permisos para los niños para ir al médico etc.”.*

Entrevista Cenaida Velasco- 2016

La manera como se realiza la distribución del producto en las zonas de demanda, puede presentar distintos métodos, y en términos generales se podría sintetizar de la siguiente forma de acuerdo con el SENA (SENA, 2006):

---

<sup>5</sup> Los municipios productores son: Funza, Mosquera, Madrid, Gachancipá, Suesca, Tabio, Tenjo, Facatativá, Tocancipá, Sopó, El Rosal, Subachoque, Chía, Cajicá, Zipaquirá, Sibate, Choconta, Villa de Leyva y Sesquile.

- Hay un canal a través del cual los exportadores realizan la entrega a los mayoristas (wholesalers) y supermercados ubicados en los países compradores, y que mueven grandes volúmenes del producto.
- Los citados mayoristas se encargan por su parte de realizar ventas a cadenas de almacenes que no tienen la capacidad o interés en realizar por sí mismas las compras a los productores y del mismo modo, los mayoristas son la fuente de flores para los minoristas (retailers)
- Dichos minoristas o retailers y las cadenas de almacenes venden la producción de flores a los consumidores finales, ya sea como bouquets o arreglos.

Las empresas florícolas se encuentran agremiadas en la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores –ASOCOLFLORES-, sindicato agroindustrial de gran influencia creado en 1973, que representa a 272 empresas de la sabana de Bogotá, Rionegro (Antioquia), Caldas, Risaralda, Quindío y el Valle del Cauca, las cuales son responsables del 80% de las exportaciones (González, 2014), siendo uno de los pilares de las organizaciones gremiales que representan a los empresarios, al mismo nivel de la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC), Asociación Nacional de Exportadores (Analdex), Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo sostenible (Cecodes), Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología Agropecuario, entre otros. +9A nivel internacional, Asocolflores forma parte de la Sociedad de Floristas Americanos (SAF), Wholesale florist & Florist Suppliers Association (WF & FSA), American Flower Endowment (AFE), Flower Promotion Organization (FPO), Union Fleurs y Asociación Internacional de productores hortícolas, así como de Cut Flower Growers Association.

En 1996, a instancias de la presión internacional, particularmente europea, se crea Florverde, como un código voluntario de conducta tendiente a guardar determinadas líneas de acción que se encaminen al mejor manejo de temas ambientales y sociales, y que se constituye en una réplica a escala de lo que en Europa se conoce como Flower Label Program, el cual representa el cumplimiento de lineamientos de producción y manejo de relaciones laborales que no atenten ni contra el medio ambiente, ni contra las condiciones de trabajo del personal vinculado a las empresas florícolas.

Respondiendo a dicha política internacional, Asocolflores desarrolla adicionalmente, una serie de programas, tendientes a ofrecer capacitación, servicios sociales y de salud orientados

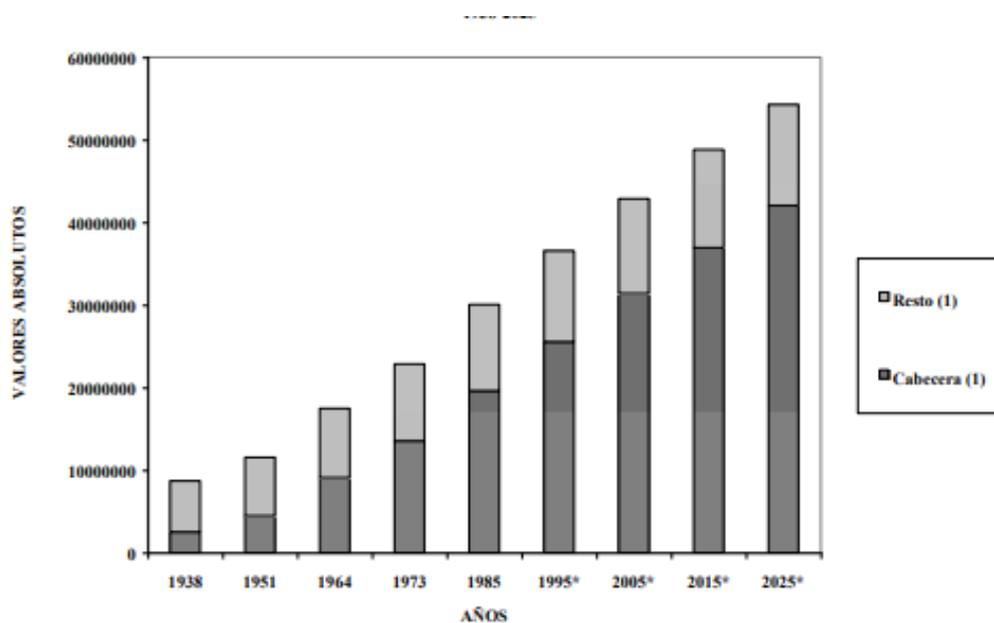
tanto a los trabajadores directamente, como a su núcleo familiar. Entre ellos, se pueden señalar como fundamentales:

- a. Asocolflores hogar, programa institucional de vivienda.
- b. Cultivemos la paz en familia.
- c. Programa refuerzo escolar.
- d. Programa de Salud oral.

## 2. Territorio agrícola y agroindustrial

Con posterioridad al período conocido en la historia de Colombia como *La violencia*, se produce un proceso de urbanización acelerado, debido a que cientos de miles de campesinos y campesinas abandonaron las labores agrícolas para preservar sus vidas, por lo que a partir de la década del setenta la composición poblacional fue paulatinamente creciendo en las grandes ciudades, y decreciendo en los sectores rurales. Como se puede ver en la gráfica 2, el proceso de urbanización en el país tuvo un fuerte incremento en las décadas mencionadas y continúa con la proyección creciente.

Gráfica 2: Población total según cabecera (urbano) y resto (rural)



Fuente: (Banguero & Castellar, 1991, pág. 123)

En la actualidad, podemos ver que la proyección realizada se mantiene y el crecimiento de la población en zonas urbanas va en aumento.

Gráfica 3: Comparativo de población por sexo y ubicación geográfica entre 1985 y 2018



Fuente: (DANE Información estratégica, 2017a)

Sin embargo, la economía colombiana no varió tan sustancialmente en lo que tiene que ver con las actividades productivas fundamentales. Si bien es cierto que la industria manufacturera creció, el país continuó dependiendo en gran medida de las actividades agrícolas. El petróleo, los minerales, el café, el banano y algunas materias primas agrícolas, se han constituido con el tiempo en los renglones fundamentales de generación de ingresos de la economía colombiana, tal como lo señala el Banco de la República:

Desde el punto de vista histórico, el café y los productos agrícolas han ocupado un lugar muy importante en la historia del país, no sólo por haber desarrollado una producción reconocida mundialmente, sino porque han sido claves en la formación de la estructura social del país (Banrepcultural, Red cultural del Banco de la República, 2016).

Esta situación tiene que ver con el hecho de que, el mundo se comporta cada vez más como una economía centralizada, cuya organización, directrices y determinaciones, no corresponde a cada país por sí mismo, sino a las necesidades, intereses y acuerdos definidos en los centros de poder económico y político. Debido a ello, países como Colombia, dependientes de economía extranjeras, son proveedores de materias primas y productos agrícolas, en tanto que

son consumidores de tecnología, maquinaria y productos industriales producidos en otras latitudes. Dentro de esa lógica de división del trabajo, surgen agroindustrias como la de la floricultura, que no están encaminadas principalmente a la satisfacción de una demanda interna, sino la de países que por sus condiciones geográficas, climáticas, territoriales o económicas, no tienen dentro de su actividad económica central, la producción de este tipo de bienes.

Al mismo tiempo que estos sectores económicos reciben inyección de capital foráneo, de parte de países con demanda, poseen una alta vulnerabilidad, en la medida que son variables externas, las que determinan el volumen de demanda que poseen. Una muestra de ello, en el caso colombiano, es el cierre de buena parte de empresas florícolas pequeñas y medianas, que al quedarse sin los clientes en países europeos o Norteamérica, y ante la insuficiente demanda del mercado interno, no tuvieron la capacidad de subsistir.

La teoría de las ventajas comparativas (Ricardo, 1817), que sustenta el por qué un país se dedica a producir determinados bienes para el mercado internacional, y no otros, implica entonces que, a la par con las mejoras operativas o tecnológicas, busque en todo momento la disminución de gastos de producción, con miras a resistir en mejor forma las fluctuaciones internacionales del mercado, así como las decisiones económicas que puedan afectarles, tal como el establecimiento de aranceles o los subsidios a productores locales, situados en los países que demandan el producto.

Según el gremio empresarial de la floricultura, Asocolflores, en el año 2012 el sector proporcionó 130.000 empleos formales directos e indirectos, principalmente a mujeres que conforman el 60% de las personas contratadas. En realidad, la producción de flores siempre ha tenido mayoritariamente mano de obra femenina, de hecho, hace 10 años llegaba a representar el 70% del personal. Así no es de extrañar que se constituya como el mayor empleador formal femenino en el ámbito rural del país (Asocolflores, 2017).

*“La verdad en este sector no hay muchas oportunidades de trabajo o por lo menos oportunidades distintas a las del sector florícola, entonces se trabaja en lo que más oportunidades haya y no en lo que de pronto se quiera trabajar”.*

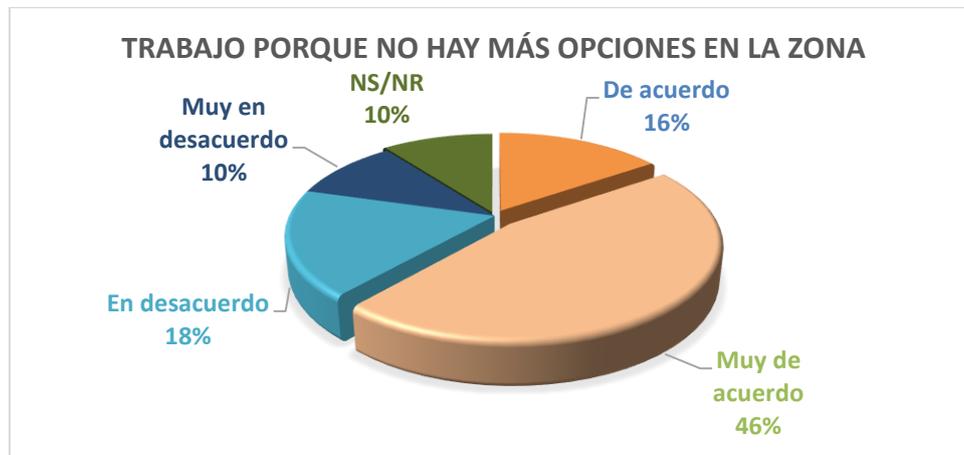
Grupo focal Suesca- 2016

*“yo pienso que es que los de flora aquí en la sabana son los que más generan empleo, eso es lo que pasa entonces que sucede, quedé sin trabajo, entonces así que temporal, que San Valentín o así sea la temporada la voy a trabajar, eso es lo que la gente busca más, porque yo pienso que si en faca hubieran más empresas, creo que la gente evitaría irse para la flora...GF Faca 2016*

Grupo focal Facatativá- 2016

Trabajadoras y trabajadores del sector florícola, consultados para el presente estudio (46% del total), manifiestan estar *Muy de acuerdo* con que su vinculación al trabajo de las flores está relacionado con que no existen en las zonas otras opciones laborales para ellas/os.

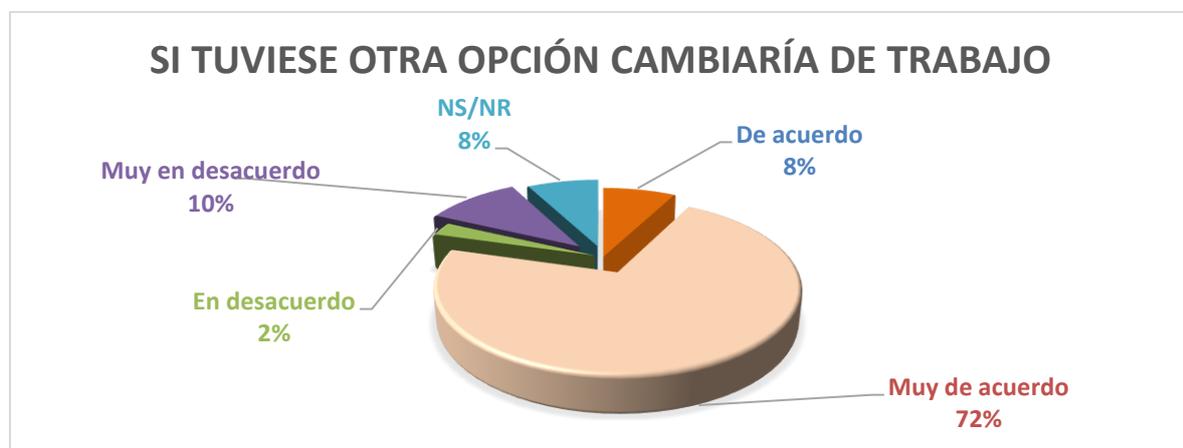
Gráfica 4: Resultados encuesta



Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, un 72% señala en la consulta estar *Muy de acuerdo*, con cambiar de trabajo si tuviera otra opción.

Gráfica 5: Resultados encuesta



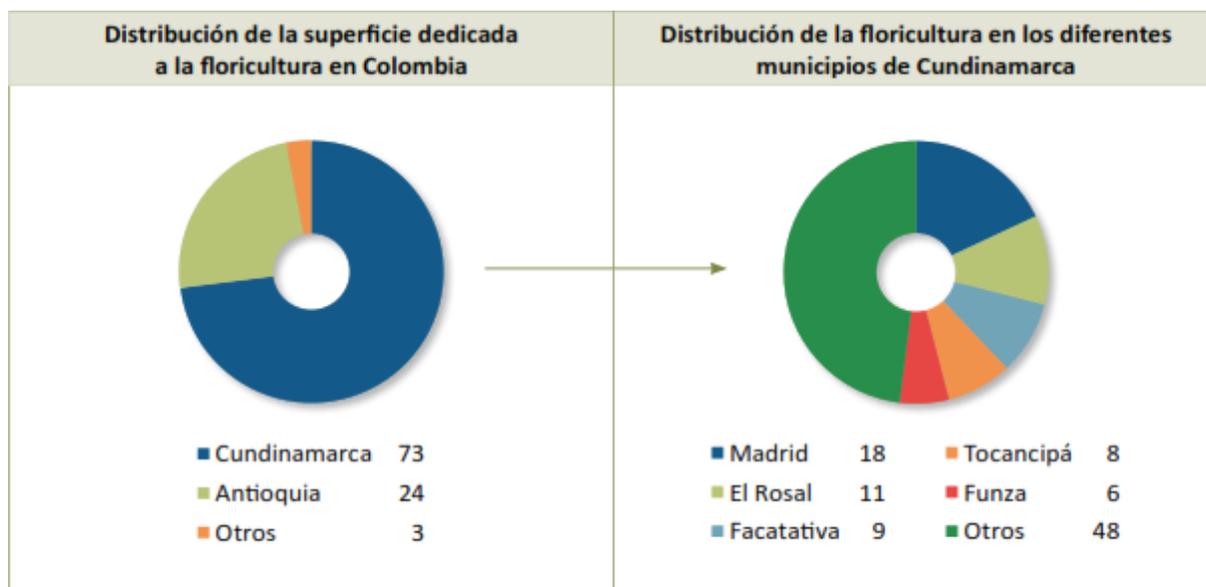
Fuente: Elaboración propia

### **3. Empresas floricultoras**

La mayor parte de la agroindustria de la floricultura desarrolla su actividad en el departamento de Cundinamarca, en particular en la región conocida como la Sabana de Bogotá, que contempla los municipios ubicados alrededor de la capital del país. En esta zona, sus condiciones climáticas y geográficas, hicieron que se estableciesen empresas florícolas a partir del año 1958, en el marco de lo que se llamó el plan Vallejo, en referencia al ministro de Hacienda de la época. “El Plan Vallejo consiste en permitir que las empresas colombianas que fabrican productos para exportar no tengan que pagar la totalidad de los impuestos, o sólo deban pagar parte de éstos, por traer las cosas que necesiten desde otros países; es decir, por importarlas” (Banrepcultural, 2017).

De esta manera, las empresas en los municipios aledaños a la capital, Chía, Bojacá y Sibaté, y luego también Mosquera, iniciaran la producción de flores utilizando la técnica de invernadero, que garantizaba un tamaño y calidad acordes con la exigencia de la demanda en Estados Unidos. Posteriormente, se inició el cultivo también en el municipio de Madrid, donde se contaba con cuerpos de agua superficiales cercanos a los cultivos y además, al igual que los ya citados, estaban relativamente cerca de la capital, contando con la infraestructura vial necesaria para llevar rápida y fácilmente la producción al aeropuerto internacional para embarcarla a sus destinos internacionales.

Gráfica 6: Distribución de superficie y municipios florícolas



Fuente: Asocolflores, 2013.

Fuente: Dane, 2010.

Fuente: (González, 2014, pág. 11)

La Sabana de Bogotá tiene aproximadamente 125 empresas dedicadas a la floricultura, con un número de entre 80 y 6000 trabajadores vinculados; el 72% se encuentran vinculadas a uno de los 8 grupos grandes de floricultura en la Sabana. Dentro de estos grupos se destacan el grupo Chía con más de 30 empresas asociadas, el cual es uno de los grupos más grandes en el país; la familia Naneti con aproximadamente 18 empresas de flores en la Sabana, quienes en el 2009 fueron el mayor exportador de flores del país (Dinero, 2009) y Falcom Farms con 14 empresas dedicadas a la floricultura, quienes también cultivan y exportan flores en Ecuador. Los 5 grupos restantes son: CI HOSA LTDA., Elite Flowers, Jardines de los Andes, grupo Funza y La Chonchita, y tienen entre 5 y 8 empresas asociadas. El restante 28% de florícolas, está distribuido en empresas internacionales privadas, pequeñas empresas y cultivo de campesinos. Dentro de ellas, el 7% está en proceso de liquidación, y únicamente 2% de estas están pasando por un proceso de reorganización empresarial, lo cual deja a un 91% de empresas activas, del total de 125. Su ubicación fundamental está en los municipios de Suesca, Bojacá, Ubaté, Chía, Facatativá, Funza.

Tabla 1: Composición de las empresas por grupo empresarial

Grupo	No. de empresas	Nombres empresas
Chía	32	El aljibe, Santana, Santa Rita, Mountain Roses, Jaibaná, El Trigal, El Ciprés, Atlas Cultivos Generales, Jardines del Rosal, La Mana, Flores Bojacá, Rio Frio, El Tandil, Fredonia, Ubaté, Florval, Calima, Atlas, GR Chía, Queens, El Hato, Valvanera, MG Consultores, Melody, Comercializadora SNF, Canelón, El Pino, Jardines de Chía, Santa Bárbara, Quality Flowers, Nemocón.
Naneti	18	Caribbean, La Fragancia, Americaflor, Florex, Jardines de Colombia, Flores Colombianas, Splendor flowers, Santa Mónica, Cultivos del Caribe, Guacarí, Altamira, Flores de la Vega, Floramerica, Las Palmas, Colombia Carnations, Cultivos San Nicolas, Lusitania, Flores Cóndor.
CI Hosa Ltda.	9	El Rosal, Taganga, Primavera, Innovación Andina, Himbuya, Providencia, Minispray, Astro
Elite Flowers	6	Fantasy, Santatecla, Valentina, Elite, Santa Maria, Peter Hannaford y Cia Ltda.
Jardines de los Andes	7	Jardines, Valmar, El Cartucho, Noria, Calafate, Condado, Altamizal
Falcom Farms	14	Alejandra, La Niña, Torre Molinos, Malajin, Isabelita, Árboles, El Porvenir, Valentina, Molino, Caica, Santa Cruz, Luisa, Catalina, La Virginia S.A.
Funza	7	Flores Funza, Flores Alborada, Flexport de Colombia, Flores del Rio, Flores del Bosque, El Retiro, San Juan.
La conchita	32	CI Granada, Amancay, La Sirena, Las Brujas, La Conchita, El Altiplano, Sunshine Bouquet- San Luis, Multiflora, Flores Ipanema – Guaymaral, Miramonte, Ayura, Vistaflor, Alpes, Copa Flowers, Colibrí, Tibar, Las Mercedes, Plazoleta, Cardenal Faca, Cardenal el Rosal, Flores el Talle, Rosas Colombianas, Senda Brava, C.I. Induagrica, Flores Horizonte, Flores Sagaro S.A., Flores de la Vereda, Flores de Serrezuela, Isabella, La Conejera Ltda., C.I. Agrícola Cunday, Colón Ltda.

Fuente: elaboración propia

## Capítulo 3: Condiciones laborales para las mujeres en la floricultura

### 1. Condiciones laborales de las trabajadoras

El comportamiento de la demanda de trabajo, implica en el sector florícola, tal como lo expone el enfoque institucionalista, que:

Las decisiones que se toman respecto de la contratación y oportunidades de hombres y mujeres se montan sobre patrones aprendidos y se orientan a partir de aprendizajes marcados por la cultura en la que están insertos. Operan las rutinas, las resistencias al cambio, las inercias de los procedimientos establecidos, las experiencias y también las imágenes de género dominantes (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015).

La consolidación de la industria florícola en Colombia, ha estado asociado a la consideración económica de ubicar el capital donde se cuenta con unas condiciones que garanticen una mayor tasa de retorno<sup>6</sup>. Desde este punto de vista, más allá de las favorables condiciones climáticas y geográficas, el auge de esta agroindustria se puede entender porque las condiciones de contratación, remuneración y empleo, garantizan una notable disminución de costos, en comparación con lo que implicaría la misma producción en otros territorios.

La actividad laboral en Colombia en las últimas décadas, se vio afectada por la aplicación, al igual que en el resto de países, de políticas neoliberales que condujeron a dar forma a un modelo en el que se busca facilitar las condiciones para que el capital (local o foráneo) contara con mejores condiciones de reproducción, en términos de reducción de obstáculos fiscales o jurídicos, así como de condiciones más flexibles de contratación y remuneración de la mano de obra. Esa flexibilización reflejó mayor incertidumbre laboral, disminución real del ingreso de los trabajadores y trabajadoras, nivelación por lo bajo de condiciones de estabilidad, organización e ingresos, en tanto que posibilitó, por el otro lado, unas mayores ganancias para los inversionistas. La existencia de un gran ejército industrial de reserva (Boríssov, 2018), se constituye en una presión más, para que los trabajadores acepten sin oposición, las condiciones que el Estado y los empleadores han acordado. Según datos del (DANE, 2017a), la tasa de desempleo para septiembre del año 2017 fue de 9,2%, la cual es

*“Se trabajan las 8 horas legales, hay grupos de almuerzo con distintos horarios en mi caso salgo a las 12:30 y entro a la 1 en punto, solo dan media hora de almuerzo que se reducen a 15 minutos porque deben salir de los cultivos cuando suena la sirena y dirigirse a los casinos que es la zona disponible para almorzar”.*

Entrevista Cenaida Velasco- 2016

<sup>6</sup> Tasa de retorno: tasa procedente del resultado de dividir el beneficio obtenido en una operación, o el que se espera tener, entre el capital invertido en ella, para así calcular su rentabilidad (Expansión, 2018).

relativamente alta comparada con el resto del mundo, pero a nivel interno representa una de las tasas más bajas de los últimos 17 años.

En la actualidad las condiciones laborales de las mujeres y los hombres trabajadores del sector florícola son una manifestación latente de las implicaciones negativas de las políticas neoliberales en Colombia, con alcances negativos más fuertes en el caso de las mujeres, toda vez que “las numerosas inequidades y discriminaciones que prevalecen en contra de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado suelen estar vinculadas a las dificultades para armonizar las obligaciones reproductivas y las actividades productivas” (Montaño & Milosevic, 2010, pág. 16), lo que se traduce en dobles y triples jornadas que deben ajustar las mujeres trabajadoras de las flores cuando, por ejemplo, se encuentra en temporada alta (p. e. celebración de San Valentín en Estados Unidos, día de la madre, amor y amistad, e incluso el día de la mujer) y deben pasar en los cultivos hasta catorce horas diarias, con la expectativa de que eso no represente una disminución de sus tareas en el hogar.

A pesar de los cambios ocurridos en la participación de las mujeres y los hombres en el mercado del trabajo y la familia...la estructura de los espacios laborales, así como las prácticas y expectativas allí existentes se basan en la noción de que los trabajadores quieren y pueden hacer del trabajo su prioridad principal, por encima de la familia (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015).

Lo anterior afecta de manera directa la forma como es asumida la carga laboral por las mujeres, principalmente de aquellas quienes hacen parte de familias monoparentales con más de un hijo/a. Por otro lado, las labores y costos están pensados en relación a un modelo de trabajador que no necesita tiempo fuera del trabajo, la mujer, por su relación con el mundo familiar, no podría ser ese trabajador (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015), sin embargo, ocupan la mayor parte de los puestos de trabajo en el sector.

*“Soy madre cabeza de hogar, nadie me ayuda me toca a mí sola entonces, me toca trabajar todo el tiempo posible, Yo me levanto siempre a las 4:20 de la mañana, hago el desayuno, hago el almuerzo, a veces hecho la ropa en jabón; bueno, dejo adelantado un poco de trabajo, la dejo en la lavadora y por la tarde cuando llegue la termino de lavar, el arreglo de casa a eso si no me quejo, lo hace mi pequeña o mi otra hija cuando llega de trabajar entonces, ella también colabora en el arreglo de la casa”.*

Grupo focal Suesca- 2016

*“Las compañeras que tienen niños pequeños, ósea, pequeños me refiero: que tengan que cargarlos al jardín, que llevarlos; se levantan sobre las tres de la mañana. Hay una compañera que me dice “Uy me levante a las dos y media, me toco lavar esta mañana porque por la tarde tengo que ir a la reunión de familias en acción, porque tengo que ir a hacer tal cosa y entonces tengo que adelantar la comida”. Y si son a veces compañeras, por ejemplo, la compañera que le cuento es madre cabeza de familia que tampoco, pues no tiene quien le ayude ni nada de eso”*

Grupo focal Facativá- 2016

El trabajo en la floricultura se puede describir como una relación laboral normal (RLN), por lo cual es difícil el posicionamiento de las problemáticas de las trabajadoras y trabajadores por efecto de la flexibilización. El tipo de contratación a término fijo de un gran porcentaje de la población se enmarca en el concepto de “normalidad” (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015) tanto en el cumplimiento por parte de las empresas de las normas o grupo de leyes que regulan el trabajo remunerado (incluido el pago del salario mínimo y la afiliación a la seguridad social), como en la consideración, “normal”, de dichas disposiciones y lógicas de trabajo en las empresas, tal como se realizan en la actualidad, y, finalmente, por regir a la mayoría de los casos (aunque estas lógicas sean perjudiciales para la clase trabajadora). Vale la pena señalar sin embargo, que las consideraciones legales en sí mismas, reproducen formas

*“Pasamos por otra empresa CHINGAFRIO, en esta empresa ha trabajado mi hermana, y en esa empresa prácticamente obligan a la gente, porque allá cuando una persona va al baño le descuentan el tiempo que se gasta, cuando es la hora de almuerzo debe aprovechar para ir al baño, pero si la persona llega después de la hora se las descuentan, el día del pago es cuando la persona se da cuenta de dicho descuento”*

Entrevista Cenaida Velasco- 2016

de vida precarias en la población, pues el salario mínimo no garantiza la sobrevivencia digna de las familias en Colombia, sumado a que en muchos casos las empresas infrinjan dichas disposiciones legales.

Anteriormente, las empresas solían tener un tipo de contrato con sus trabajadores, caracterizado por ser realizado directamente por ellas, y regularmente a través de la figura de contrato a término indefinido. Con la aplicación de las políticas laborales, surgieron nuevas figuras jurídicas, que posibilitan a las empresas la adquisición de mano de obra a través de formas distintas, que le implican disminución sustancial de costos. Surgen entonces empresas dedicadas a intermediar el proceso de contratación, entre ellas, las empresas que proveen servicios temporales y las llamadas

cooperativas de trabajo, que responden al interés de que los trabajadores no sean obligación directa de la empresa que utiliza su mano de obra, sino que la responsabilidad laboral recaer sobre el intermediario. De esta manera, las empresas se libraron de la obligación de dar estabilidad a los trabajadores, de pagar las prestaciones de ley, o de responder por sus pensiones llegado el término debido.

En materia de vinculación laboral, entonces, el contrato a término indefinido ha sido sustituido por formas de empleo de menos duración o absolutamente temporales<sup>7</sup>. Hoy prima el contrato a término fijo, el cual establece la duración de la obligación laboral. Suele firmarse por un año, aunque existen a seis o tres meses, y en temporada alta incluso se firman para laborar por un mes. Tal como lo señalan los datos de Corpobor y Untraflores con relación a los contratos más utilizados en los últimos años en la agroindustria florícola:

Uno de estos ejemplos es Elite Flower, en el año 2012, en temporada alta, de los 8.000 trabajadores y trabajadoras que emplean, sólo el 10% son contratadas directamente. Por su parte el Grupo Ipanema realiza todos sus contratos de forma indirecta y el Grupo Jardines de los Andes tiene aproximadamente la mitad de su plantilla contratada por empresas de trabajo temporal (González, 2014, pág. 38)

Un ejemplo frecuente de incumplimiento de la legislación laboral por parte de las empresas ocurre en el pago de los aportes a seguridad social de las trabajadoras/es, quienes al tener que hacer uso de los servicios de salud se encuentran con obstáculos que agravan sus condiciones físicas y psicológicas (casos que muy pocas veces son denunciados, principalmente por las implicaciones y demoras administrativas que ello implica y por temor a las represalias que toman las empresas), así como casos en los cuales las personas esperan culminar los trámites de su pensión y se encuentran con inconsistencias en los aportes de las empresas en las cuales laboraron, las que en su mayoría han desaparecido bien sea por vía material (empresas que se van) o por vía jurídica (han cambiado su constitución legal) y no es posible que respondan ante estos hechos.

*“Hubo un recorte de personal y salí de esa empresa, posteriormente entre a FLORES COLOMBIA y allí dure 10 años trabajando, cuando yo entré a esa empresa no estaban pagando salud ni pensión de los trabajadores, nos aguantábamos simplemente porque no nos quedaban mal con la quincena, también por la necesidad, de igual forma si la gente se retiraba no le pagaban la liquidación. Por ejemplo a mí me quedaron debiendo 250 semanas de pensión, tengo abogado para el caso, al igual ellos me despidieron sin justa causa me gané la indemnización en juicio pero no hemos podido hacer efectivo el pago. Me pregunto ¿por qué el Estado permite estas cosas? Una señora se murió en la empresa y en ese momento no le estaban pagando el seguro, pues no había podido sacar una cita al médico pero posteriormente apareció el seguro al día. Es así que cada día me decepciono de las empresas y los empresarios de flores que solo quieren plata para ellos y se olvidan de los trabajadores. Las temporales no cumplen con el pago de la seguridad social, una persona va a una cita y les informan que no aparece el pago en el sistema, me pregunto ¿quién se queda con ese dinero?”*

Grupo focal Madrid- 2016

<sup>7</sup> “El empleo temporal ha crecido considerablemente en los últimos 12 años período que coincide con el inicio de las crisis de finales del siglo XX y lo corrido del actual – y hoy representa el 41% del empleo, muy por encima del registrado en Reino Unido (7%) y Francia (13%) y superior al de España (34%)” (Portafolio, 2011).

Adicionalmente, en el sector, se encuentran trabajos estacionales y contrataciones por servicios específicos, que escapan a esta “normalidad”. A través de los últimos veinte años se acentuaron las políticas laborales de “creación” de empleo[3] , lo que ha significado en el sector florícola, como en muchos otros, la precarización del mismo, aumento del empleo informal, subcontratación, intermediación, temporalidad y el fin del contrato laboral (Oxfam, Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia, 2004, pág. 178), con lo que se ven afectados los ingresos de trabajadoras/es, ya que en la actualidad no reciben pago por horas extras, son contratados a través de empresas temporales, cumplen jornadas laborales de hasta catorce horas.

En relación al concepto de trabajo precario, si bien se podría analizar que las empresas florícolas se cuidan del cumplimiento de la normatividad de prestaciones sociales para las trabajadoras/es, es importante tener en cuenta la “desprotección” frente a las necesidades de cuidado de los niños y niñas es evidente y fundamental a la hora de evaluar las condiciones laborales de las mujeres.

Las responsabilidades familiares hacen a las mujeres más vulnerables a la precarización de los empleos ya que muchas veces deben aceptar trabajos de peor calidad, con menor protección laboral y seguridad social, a cambio de flexibilidad para compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado. Esto permite transformar esta vulnerabilidad de las mujeres en parte de la estrategia desreguladora del mercado de trabajo (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015).

*“en Guaymaral contratan la gente por ACTIVOS (empresa temporal) y los tienen hasta la 1:00am, es decir no tienen un horario regular por temporadas sino que para ellos siempre es horario de temporada alta, el trabajo es repartido por tareas y no se pueden retirar de la empresa hasta que terminen. Cuando las personas son nuevas les explican como son los horarios de trabajo, la salida por lo regular es a las 5:00pm, pero si la persona no alcanza a terminar la tarea asignada se tiene que quedar tiempo extra, pero este tiempo no es remunerado, cuando otro compañero quiere ayudar a la persona nueva, éste se tiene que quedar ya que por colaborar atrasó su trabajo”*

Entrevista Cenaida Velasco- 2016

“Las medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa, a fin de aumentar la eficiencia económica y la competitividad” (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015) son parte de la flexibilización laboral por la cual pasa el sector. Con lo que el tipo de contratación a término fijo, por horas, eventuales, temporales, la alta rotación del personal (despidos masivos y llegada de nueva mano de obra disponible), así como el aumento en las jornadas laborales obligatorias es funcional para el incremento de las ganancias, y es claro ejemplo de ello. Esto se caracteriza, además, porque son evidentes en el sector las nuevas formas de desgaste de la fuerza de trabajo, producto de la flexibilización: extensión de jornadas de trabajo, progresivo aumento

de niveles de estrés tanto por la cantidad de trabajo asignado en temporadas altas, como por el temor a perder el empleo; des limitación constante de la medición del rendimiento

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

(Garzón & Pedraza, 2013, pág. 83)

poniendo cada vez mayor presión en la cantidad y calidad del trabajo al interior del cultivo, etc. La caracterización de las empresas de la floricultura se enmarca en el prototipo 2 de las empresas flexibles teniendo un núcleo de trabajadoras/es permanentes con mayor estabilidad y beneficios, y una periferia de trabajadores con empleos menos estables y con menor protección, condicionando los puestos estables a través de la inseguridad e inestabilidad de los empleos de los trabajadores periféricos (Hipertexto, PRIGGEP, Economía, 2015).

La Corporación Cactus el informe 2011, indica que el 81% de las personas encuestadas dice trabajar entre 12 y más horas de promedio en las épocas de pedidos fuertes.

(Zamudio, 2011)

Otra de las condiciones laborales frecuente para las trabajadoras/es del sector es el aumentar la productividad de sus trabajadores, con miras a evitarse la obligación de adquirir más personal. Se trata del aumento del ritmo de trabajo, reduciendo los tiempos promedio en que se deben cumplir las distintas actividades. Según Corpolabor y Untraflores, en los años setenta, lo usual era que cada trabajador o trabajadora debiera tender 8 camas (se denominan así a las filas de cultivo) en una jornada de trabajo diaria; para los noventa, el número era de 42, y en el presente, la cantidad de camas por tender es de por lo menos 60 por trabajadora o trabajador (González, 2014).

Tabla 2: Tipos de impactos laborales

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

Fuente: *Florecer* n° 1, marzo de 2002 – n°25, julio de 2012.

Fuente: (González, 2014, pág. 43)

Las políticas laborales responden en el marco de la globalización, como todas las políticas de estado en nuestros países, a las necesidades de la competencia del mercado global; de hecho, el aparato productivo de los países dependientes, regularmente se encaminan a satisfacer esas demandas del mercado global, empujando el aumento en la producción y la exportación de los productos que la división internacional del trabajo determina al mercado local, lo cual en el sector de las flores se ha cumplido a cabalidad. Sin embargo, el aumento en las cifras de exportación no coincide con el aumento de personas vinculadas al sector, lo cual concluye necesariamente en un aumento en la productividad de las mismas personas, es decir, una

sobre carga de trabajo para el aumento de las ganancias del sector, a costa de la salud de quienes son encargados de la producción directa.

Tabla 3: Evolución de rendimiento por tareas

TAREA o responsabilidad	AÑOS*			
	1965-1970	1991-2000	2000-2005	2006 a 2010
Camas por persona	5	15		55 (2010)
		8	50 a 70	
		40	60	
			35 (2005)	66(2010)
Corte flor		140	250 a 400	
		200 a 250 / hora	400 a 500 / hora	
				350 a 500 (2010)
Corte clavel			200 tallos (2002)	
Armar ramos			16 ramos / hora (2003)	28 ramos / hora (2010)
			18/hora (2004)	25/hora (2010)
Armar ramos pompón			32 tinas o 480 ramos /día (2002)	
*No se coloca el periodo 1971 a 1990 por no haber información al respecto en la recolección de información cualitativa.				

(Fuente: Cactus, 2011, Pág. 41)

*“fui supervisora en una empresa de flores, pero en este trabajo si yo estoy en contra de mi gente ellos no van a responder en el trabajo, pero por otro lado la empresa también exige que este a favor de las políticas de la empresa. Yo salí de varias empresas por esa razón: por defender a los trabajadores. Luego trabajé en una empresa un poco menos, pero las políticas de los empresarios siempre van encaminadas a que los trabajadores rindan más. En aquel tiempo en que yo trabajé se le daba al personal 20 camas, cada una de ellas mide 32 mts, en la empresa propusieron un grupo elite que consistía en que las personas que más les rindiera se hicieran cargo de 2 o 3 camas más que las demás y que las mantuvieran al día. Me pusieron a manejar ese grupo y mi pago como supervisora dependía de la productividad de los trabajadores, entonces yo pensaba en la plata y le recargaba trabajo a las mejores trabajadoras”.*

Grupo focal Madrid- 2016

## 2. Condiciones de salud de las trabajadoras

El cultivo, producción y exportación de flores es una de las actividades agroindustriales con mayor intensidad de mano de obra, pues el trabajo personal se requiere en todas las etapas de producción y muy pocas son adaptables a la mecanización (Mendez, 1991, pág. 4). El modelo de producción basado en la mano de obra intensiva, que algunos llaman artesanal, no tecnificada, que se traduce en la explotación de la mano de obra de mujeres y hombres para la producción de flores en este caso<sup>8</sup>, es parte del papel asignado dentro de la globalización a los países en desarrollo, y la división internacional del trabajo, donde los países dependientes como Colombia, Perú, Ecuador, Bolivia se dedican a la producción de bienes del sector agrícola (agroindustrial), mientras los países industrializados se dedican al sector de bienes de capital.

Dentro de las agroindustrias existen diferentes tipos de tareas que cumplen los trabajadores, las cuales implican unos riesgos particulares. Siguiendo a Breilh (2007), las tareas, según las áreas, imponen procesos dañinos de 5 tipos, los cuales se relacionan con afecciones de salud diferentes; ellas son:

- 1) procesos físicos derivados de la condición de los medios,
- 2) procesos emanados de la transformación de la materia prima y procesos de contaminación biológica,
- 3) procesos emanados de la exigencia física laboral,
- 4) procesos derivados de la organización del trabajo e
- 5) instalaciones y equipos peligrosos.

Dentro de ellos se destacan problemas como la sobrecarga física dinámica, combinada algunas veces con sobre carga estática, movimientos repetitivos, fluctuaciones térmicas, exposición al ruido, irritantes respiratorios, irritación dérmica e infecciones micóticas de la piel, exposición a agroquímicos por el uso indebido de sustancias con peligrosidad alta.

De acuerdo a la información primaria compilada para el presente trabajo las enfermedades más comunes en el sector son:

- ❖ Síndrome Túnel del Carpo, como resultado de labores manuales repetitivas y continuas.
- ❖ Pérdida de fuerza y movilidad en las manos

*“Yo ahorita tengo problemas en mis hombros, en mis brazos, y también tengo una pata hinchada, también estuve recién que me mandaron para el cultivo de rosas estuve 15 días hospitalizada porque el azufre, como quemar azufre dentro de los cultivos para evitar una enfermedad de las matas que se llama polvoso o besoso, entonces quemar azufre, a mí se me fueron las esporas del azufre como a los pulmones, entonces estuve 15 días hospitalizada y dure un tiempo que me dijeron que no podía ir a rosas, pero ahorita me volvieron a mandar”*

Grupo focal Facativá- 2016

<sup>8</sup> A diferencia de la producción de flores con alta tecnificación en Holanda, que es en la actualidad el primer exportador (BBC, 2016)

- ❖ Problemas respiratorios y en algunos casos, alergias, como resultado de la utilización de plaguicidas
- ❖ Asma, que puede presentarse en razón de la aspiración de vapores y sustancias químicas, o por el contacto con flores
- ❖ Discopatía lumbar y cervical, producida por posturas mantenidas durante largos periodos de tiempo y de manera continua.
- ❖ Enfermedades exposición a temperaturas muy altas o muy bajas, y el cambio de una a otra sin una adecuada transición.
- ❖ Lesiones traumáticas por roturas parciales del manguito rotador
- ❖ Restricción Movilidad en los Hombros
- ❖ Tendinitis de codo
- ❖ Dermatitis por contacto con sustancias químicas
- ❖ Patologías causadas por el ritmo e intensidad del trabajo, el acoso o los tratos humillantes, como estrés, ansiedad o depresión
- ❖ Relacionada con el punto anterior, se presenta la situación de intranquilidad o sentimientos de culpa, debido a la imposibilidad de brindar adecuada atención a los hijos y/o familiares de edad avanzada, debido a la falta de tiempo para ello.

Gráfica 7: Resultados encuesta



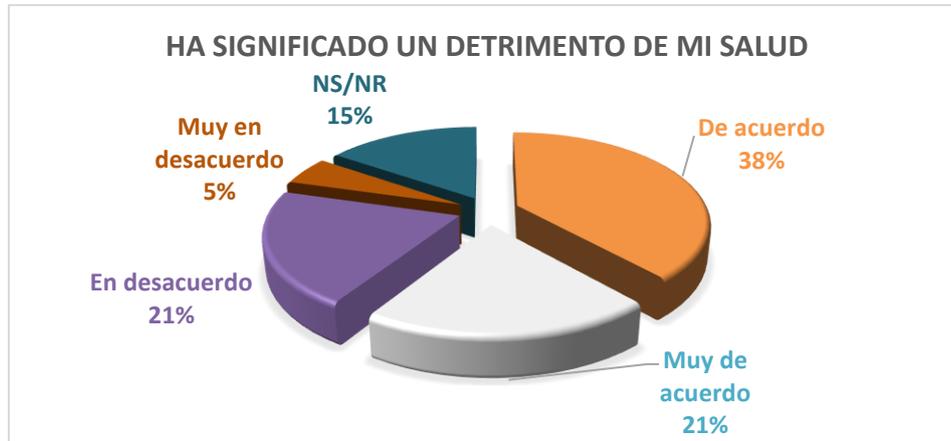
Fuente: Elaboración propia

De las personas encuestadas, el 54% señala tener o haber tenido una enfermedad producto de su trabajo en los cultivos de flores, entre las cuales destacan: Dolor de brazos, cuello, espalda; manguito rotador, hombro, vena várice, túnel del carpo, codos, tendinitis, rodillas, dolor permanente en las manos, dolor en los pies, intoxicaciones, problemas respiratorios, problema de columna, hernias discales.

En el caso de los hombres en específico, las tareas que desarrollan en el sector se asocian con fuerza física, construcción de invernaderos, y fumigaciones lo cual se asocia con enfermedades de columna, accidentalidad, aspectos ergonómicos, dermatitis e intoxicaciones.

El 59% de las personas encuestadas, está *de acuerdo* o *muy de acuerdo* con que el trabajo en las empresas florícolas ha significado un detrimento a su salud. Hay un 26% que no percibe así la situación.

Gráfica 8: Resultado de encuesta



Fuente: Elaboración propia

Un fenómeno repetitivo y que determina una tendencia, es la actitud tanto de las empresas, como de las instituciones encargadas de dar atención en salud, en negarse a aceptar tales padecimientos y enfermedades, como de carácter profesional, es decir relacionadas con la actividad laboral de la trabajadora. Esto responde a la necesidad de evitar gastos adicionales tanto para el empleador como para las aseguradoras. Por tal motivo, es prácticamente imposible para los trabajadores, que se les reconozca que el deterioro de la salud que eventualmente padecen y las secuelas irreversibles que pueden llegar a padecer, les sean reconocidas y tratadas adecuadamente. No existe en el sector una actitud preventiva o interés por tratar oportunamente los padecimientos para evitar enfermedades posteriores. Las trabajadoras manifiestan que no suelen asistir a consultar con el médico frente a los síntomas, debido al temor que les genera pedir el respectivo permiso,

¿Y por qué está tan enferma?

*“Tengo 3 hernias discales, tengo artrosis en la columna, artrosis en la clavícula, tengo manguito rotador, ¡a mí lo que me sirve es la lengua! (risas) perdón...y tengo ahorita meniscos y ligamentos rotos más que estoy esperando por ahí una cirugía... ¡aaaaa pero bueno las hago reír un rato!*

¿Y alguna de esas enfermedades está relacionada con el trabajo que lleva realizando tantos años?

*“¡Pues claro! estar tanto de pie, o sea uno en la flora, lo de agacharse, las deshierbadas. Y lo de las hernias (fue) cuando nos pusieron a sembrar el 3-1, eran unas cajas pesadas porque yo no las tenía, eso me generó las hernias discales (...) lo que pasa es que uno va por la EPS y lo remiten a medicina laboral ¿cierto?, y ellos son los que dan el concepto, los que califican y cuando me hicieron eso para calificar yo estaba en Humana Vivir y según para el médico que no, que no era, pero realmente las hernias no me están molestando en estos momentos...el resto sí”.*

Grupo focal Facatativá- 2016

por cuanto ello puede implicar, desde dificultades laborales, hasta la pérdida de su trabajo. Los empresarios y directivos, suelen estigmatizar la petición de permisos para asistir al médico, como estratagemas para eludir las responsabilidades laborales (Corpolabor & Untraflores, 2013).

Si bien las empresas florícolas se cuidan mucho del cumplimiento de las normas sobre seguridad social y pensional, las ARL requieren una tramitología incansable para quienes tienen una enfermedad producto de la actividad en la floricultura, que implica un enorme esfuerzo en recursos económicos y en tiempo con los que las trabajadoras/es no cuentan, por lo que los procesos llegan a término en escasas oportunidades. Existen casos documentados de trabajadoras/es que han tenido inconvenientes a la hora de requerir servicios de salud por demoras en los pagos de los empleadores, lo cual no tiene un seguimiento por parte del Estado.

Además de la falta de chequeos periódicos que permitan relacionar los padecimientos de salud con las actividades desarrolladas en la producción, un inconveniente adicional, es que las secuelas y enfermedades irreversibles se presentan en ocasiones, pasado un tiempo, por lo que, a veces el trabajador ya ni siquiera labora en la misma empresa, o aunque continúe haciéndolo, como no hay un seguimiento médico, no le resulta fácil probar la relación de causalidad entre la enfermedad y las labores productivas desarrolladas. Es frecuente entonces, que haya trabajadoras y trabajadores con problemas de salud física y mental de carácter permanente, algunos de ellos causantes de imposibilidad de continuar trabajando, que no cuentan, ni con un tratamiento adecuado, ni con el reconocimiento económico de incapacidades o de pensión.

A pesar de las múltiples campañas y normatividades expedidas en relación a la importancia de la salud ocupacional, la realidad muestra que estos procesos son realizados en las empresas más por una formalidad con la norma, pero no como procesos reales, que busquen beneficiar a las trabajadoras/es en su salud laboral. Es por ello, que no existen consideraciones de tipo psicosocial, y que los tipos de prevención son insuficientes frente a las cargas laborales, los movimientos repetitivos, las largas jornadas en una sola posición, etc.

Eso que existe salud ocupacional en la empresas es en el papel, en la práctica no existe en los cultivos, esa salud ocupacional que se supone debería ser para prevenir enfermedades, no es cierto, porque todos esos cambios de grupos, de las jornadas largas, la recarga laboral, han hecho que los trabajadores aún más, se enfermen...(…)

Ellos tienen su salud ocupacional para demostrar que hay, que tienen que cumplir con las normas que exigen los gobiernos, tener qué mostrar, pero realmente interesarse en la salud de los trabajadores de las flores no conozco (Cactus, 2011, pág. 65).

El planteamiento sobre la multidimensionalidad del concepto de salud, se cruza con el hecho de que los impactos de las políticas laborales se reflejan no solo en la ausencia de enfermedad sino en la determinación de múltiples escenarios que incluyen: aspectos físicos, condiciones psicosociales, posibilidades de educación, entretenimiento, participación y asociación, en el marco de considerar la salud como un determinante no solo individual sino colectivo en la vida de las trabajadoras. En ese sentido, es indispensable relacionar de manera directa, los impactos de las políticas laborales en Colombia, en estas dimensiones o escenarios que determinan por presencia o ausencia la vida de las trabajadoras/es en los cultivos.

Las políticas públicas en el marco de los procesos de flexibilización han tenido un fuerte impacto en la salud de las trabajadoras/es en el sector, ya que como se señalaba anteriormente, las nuevas formas de contratación tienen una gran influencia en la percepción de las trabajadoras/es sobre la estabilidad laboral, lo cual se ve manifestado en las exigencias psicológicas y emocionales que se realizan al interior a los cultivos y que afectan la vida de las personas que allí laboran. Estos pueden ser sentimientos de acoso laboral, porque representan sentimientos de inseguridad; adicionalmente, se destaca dentro de estos hechos, el estrés generado por la presión y la falta de descanso en época de temporada (Cactus, 2011).

Es claro que los impactos en la salud y la vida de las mujeres y hombres dentro de los cultivos, están directamente relacionados con las tareas que deben cumplir, y tienen una clara diferenciación por género, debido a la doble presencia de las mujeres en el ámbito productivo y reproductivo, lo cual tiene como consecuencia, que ellas se ven abocadas a mayor desgaste físico y emocional, debido a que al terminar las labores en las empresas de flores, son quienes en su mayoría, responden por el trabajo doméstico y el cuidado de sus hijos/as.

*“Yo si me he podido dar cuenta que transcurrido los años uno en la flora realmente se jode, se jode porque comenzando que uno paulatinamente se va enfermando por los químicos, o sea, por todo. Uno lo ve y uno así chévere, pero realmente en cuestión de salud uno si se afecta, si los cultivos de flores si afectan (...) Diferente a otros trabajos, claro de pronto el estrés en Bogotá sabemos que los buses, los horarios, los desplazamientos, etc., pero de pronto uno compara eso, de pronto no está en tanto riesgo la salud de uno en otra actividad (como) en la de las flores”*

Grupo focal Madrid- 2016

A pesar de la existencia de un cuerpo normativo amplio, la legislación laboral se queda corta para proteger a la fuerza laboral y garantizar que su actividad productiva no se constituya en un elemento que perjudique su salud de las trabajadoras y trabajadores del sector florícola en Colombia.

*“No de verdad, a veces piensa uno de verdad, decir que va a pasear o algo, pero uno se y uno deja de hacer el oficio de la casa y al otro día se va a trabajar uno y llega y le toca más pesado. Entonces, en el momento que uno dice salir a disfrutar le toca a uno más bien quedarse adelantando el trabajo de la casa”*

Grupo focal Suesca- 2016

### **3. Una mirada de género a las condiciones del sector**

La problemática en las condiciones laborales y de salud para quienes laboran en las empresas florícolas, afecta tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, en la medida que las empresas no hacen diferencias positivas frente al sexo de los empleados y empleadas. Sin embargo, la situación de la mujer trabajadora, en la práctica, se caracteriza por ser más aguda, debido a que el aparato productivo se inscribe en un contexto social marcado por una visión patriarcal de la sociedad, lo que implica que hay una desventajosa división del trabajo, una sobrecarga sobre el componente femenino, y una visión sesgada e inequitativa de la mujer en la esfera productiva, y en general, en los distintos escenarios sociales. Por esta razón, resulta importante analizar cómo la problemática de género se entrecruza con la situación de los y las trabajadoras del sector floricultor de manera particular.

El desarrollo económico capitalista posterior a la segunda posguerra estuvo ligado estrechamente con la participación de la mujer en la esfera productiva. La escasez de mano de obra masculina ocupada (o exterminada) en la guerra produjo como resultado la incorporación masiva de la mujer.

La inversión multinacional en su dinámica crea una nueva fuerza de trabajo femenina, en muchos países superior a la masculina; en los últimos 20 años se ha beneficiado de una gran reserva de trabajo de mujeres, que han sido incorporadas de manera rápida a los puestos de trabajo creados. La nueva preferencia hacia el empleo de las mujeres, es consecuencia del interés de los procesos productivos por minimizar costos y por maximizar beneficios (Londoño C. , 2002).

En consonancia con la estructura patriarcal de las sociedades capitalistas modernas, a pesar de la importancia de la participación femenina en el desarrollo económico, se minimizó o desvalorizó tal participación. Con salarios desiguales por el mismo trabajo, la subordinación laboral al hombre y la existencia de la doble jornada de trabajo, en el sistema productivo y en el hogar, la situación de la mujer distaba mucho de ser de emancipación a pesar de salir a engrosar el ejército industrial de reserva. Cuando la lucha por los derechos de las mujeres ha permitido mayor concientización y mejora en la situación, aún hoy es precaria, y manifiesta en prácticamente todos los sectores económicos.

El análisis sobre la mujer y el trabajo, vinculan múltiples facetas de interpretación, no solo las relacionadas con el aspecto funcional u operativo del mismo; las relaciones laborales y sociales, la visión de sí misma y el entorno, y por supuesto la situación de salud, entendida en el sentido amplio de las condiciones vitales, y las consecuencias del trabajo en la misma. Ello posibilita rastrear las relaciones causalmente trazadas entre las “condiciones biológicas” y “las razones culturales”. Intentar entender el papel -cambiante- de las mujeres en el campo productivo, aún hoy, implica valorar el lugar de las mujeres en el universo de las labores de cuidado del mundo y de los otros, que no son remuneradas ni material, ni simbólicamente.

En este sentido, es pertinente explicar el lugar de la *división sexual del trabajo* -vigente en buena parte del orden familiar tradicional de occidente, y también de muchos pueblos originarios-, como un mecanismo orientado y asimétrico, que en ningún sentido podemos describir como neutro; pero que sin embargo, ha sido tanto naturalizado, como justificado bajo el supuesto de la complementariedad y reciprocidad respecto a las labores que clasifica entre hombres y mujeres. Como lo definiría Paola Tabet:

La división sexual del trabajo, es una relación política entre los sexos: ...tal carácter de dominio radica en la instauración misma de la división del trabajo, por sus elementos de obligación y prohibición vinculados a la relación entre división del trabajo y obligaciones familiares, y a la creación de una identidad sociológica masculina o femenina, una *gender identity* para seres biológicamente machos o hembras (Tabet, 2005).

De esta manera, y a pesar que, desde distintos esfuerzos explicativos, se haya propuesto que teniendo hombres y mujeres labores distintas, dispone cada cual de los instrumentos necesario para realizar las tareas respectivamente asignadas: donde las mujeres ocupadas mucho tiempo con los niños, solo necesitarían instrumentos simples para labores simples, y serían los hombres quienes tendrían acceso a equipamientos más complejos; Tabet (2005) pone el énfasis en el equipamiento o los instrumentos de los que son excluidas las mujeres, como parte del dominio masculino sobre estos, y específicamente sobre los medios de producción.

Este punto en concreto, el de los instrumentos de trabajo, nos resulta evidente en el marco de la distribución de tareas en el sector florícola, y es uno de los elementos que nos posibilita describir y explicar la configuración sexuada de esta producción industrial, así como los efectos de la misma en la salud de los y las trabajadoras.

Como se ha mencionado en el presente trabajo, las mujeres en las empresas florícolas de Cundinamarca, alcanza el 60% del total de personal contratado. La explicación respecto a esta preponderancia femenina en el sector, es explicada por algunos desde un punto de vista biológico-cultural: se consideran cualidades femeninas la delicadeza, el cuidado, la paciencia para realizar labores que requieren prolijidad. De otra parte, explicaciones que parten de la realidad socioeconómica de los sectores vinculados a esta agroindustria han visto una explicación menos ideologizada: la mayor parte de las mujeres vinculadas al sector, cuentan con un nivel educativo que a veces no llega a la primaria completa; no poseen cualificación en actividades industriales específicas y de igual manera, son madres cabeza de familia. Este cuadro hace que acepten con facilidad un trabajo por el salario mínimo, y que se esfuercen por mantenerlo, aun cuando ello conlleve aceptar condiciones laborales desventajosas, subordinación absoluta, e incluso labores perjudiciales para su salud. Frente a la posibilidad de no contar con un ingreso estable y enfrentarse al escenario cambiante e inestable de los trabajos informales, la decisión es formar parte de un esquema productivo estructurado sobre la base de la desigualdad y el estancamiento personal.

De otra parte y en lo que respecta a las transformaciones de las dinámicas de vida de los y las habitantes de los territorios donde actualmente se encuentran asentadas las empresas florícolas, Alicia Eugenia Silva en su artículo *De mujer campesina a obrera florista*, refiere el proceso que alrededor del año 1965 aparece en la Sabana de Bogotá, dando origen y desarrollo a la industria de las flores, que presenta a lo largo del tiempo un crecimiento marcado, que para el año 78 se expresaba en 25.000 trabajadoras y trabajadores en más de 80 cultivos, situación que generó un desplazamiento de los “cultivos de pan coger”<sup>9</sup> en los que trabajaban las familias de los municipios donde se implantan cultivos de flores.

*“desde los 14, 15 años que trabajaba en una casa de familia hasta los 18 que fui mayor de edad que entre a trabajar en una flora, todo ese tiempo fue regalado y maltratada, entonces yo digo que el trabajo de una flora es mejor, porque ahí nunca nadie me ha pegado, bueno sí excepto una vez don Armando que le dije que me iba a afiliar al sindicato. Pero entonces yo digo: el trabajo del campo a mí me gusta, y a veces uno dice: ¿por qué me gusta el trabajo del campo? porque no estudie para hacer otra cosa”*

Grupo focal Facatativá- 2016

---

<sup>9</sup> Se denominan así aquellos cultivos que satisfacen parte de las necesidades alimenticias de una población determinada ([www.significadode.org](http://www.significadode.org), 2017).

La paulatina pérdida de autonomía alimentaria que se presentó en el territorio de la sabana de Bogotá y que es hoy motivo de preocupación en torno al cual se organizan distintas colectividades de la zona, se vincula de manera directa en el entramado relacional *capitalismo-patriarcado*. Como lo explica Danièle Kergoat, la división social del trabajo se refiere a dos principios organizadores: el de separación -unas labores son para las mujeres y otras para los hombres- y el jerárquico -el trabajo de un hombre vale más que el de una mujer-; y ambos principios son útiles a la relación entre capitalismo y patriarcado, donde los ejercicios de poder se desarrollan desde una clase sobre otra, tanto como desde un sexo sobre el otro (Kergoat, 2003, pág. 847).

Como he sostenido, la diferencia de poder entre mujeres y hombres y el ocultamiento del trabajo no pagado de las mujeres tras la pantalla de la inferioridad natural, ha permitido al capitalismo ampliar inmensamente -la parte no pagada del día de trabajo- y usar el salario (masculino) para acumular trabajo femenino (Federici, 2010).

La división inicial del trabajo en el escenario doméstico, se traspasa al ámbito laboral, encontrando una funcionalidad efectiva en tanto las asignaciones de género relacionadas a la fuerza masculina y la precisión femenina, cobran relevancia a la hora de mantener un sistema de producción que necesita de cuerpos sexuados para hacerse eficiente, y que paralelamente necesita del trabajo no remunerado de las mujeres para el sostenimiento del mundo.

Entender algunas de las maneras en que las prácticas de la vida familiar sustentan las dinámicas económicas a gran escala, y a su vez las transformaciones sociales que se viven en el orden local, implica analizar por ejemplo los *trabajos de cuidado* que en el ámbito doméstico realizan las mujeres, bajo el supuesto emocional de disponibilidad incondicional y permanente.

Las actividades de cuidado son, en su mayoría, realizadas por mujeres. Desde un punto de vista psicoanalítico, se considera que las diferencias psíquicas entre los hombres y las mujeres se originan en una edad temprana de su psicosexualidad, y por lo tanto muy anterior al encuentro con el trabajo. En esta perspectiva, el estatuto teórico de la división sexual del trabajo es de poca importancia. Se sobreentiende que ésta es la prolongación social de esas diferencias psíquicas y así se justifica (Arango & Molinier, El cuidado como ética y como trabajo, 2011, pág. 46).

Las perspectivas críticas que al respecto se han trazado desde el feminismo, invitan a pensarse las labores de cuidado fuera de la feminidad, concebida como un don para dar a los otros, o como una capacidad innata para lo relacional y por ende para el cuidado y el estar *pendientes* de los demás; en concreto ubican las posibilidades de cuidado, como un saber que

se adquiere en la experiencia y que tiene que ver con las prácticas en las que nos conduce el orden social (Arango & Molinier, El cuidado como ética y como trabajo, 2011).

El desgaste en la salud de las mujeres, es un cruce entre las labores de cuidado propias del trabajo doméstico, las actividades repetitivas que en el trabajo -remunerado- se realizan diariamente, y la imposibilidad de incluirse en espacios distintos al laboral o el familiar, entre otras, por las responsabilidades adscritas a los hijos e hijas bajo el condicionante de tener poco tiempo para ellos y ellas.

A partir de la re-lectura del concepto generolectos propuesto por la sociolingüista Deborah Tannen en 1990, Gabriela Castellanos (2016) explica los generolectos masculino y femenino, como estilos culturales distintos, en torno a los cuales se definen características diferenciadas que vinculan desde la emocionalidad, los propósitos de vida, y la visión de mundo, hasta el objetivo y formas de comunicarse, en los cuales podrían inscribirse hombres y mujeres (Castellanos, 2016).

Explica la autora que estas construcciones sobre lo masculino y lo femenino, en las que entendemos se intentan socializar a hombres y mujeres, respectivamente, deben entenderse como asimétricas, en tanto la visión del mundo masculina apunta a formar jerarquías que de manera directa repercuten sobre quienes incorporan a su modelo de vida el generolecto femenino. De igual forma hace énfasis en que la diferencia de poder entre hombres y mujeres, y sus elecciones en tono de estilo de vida, no solo pasa por su voluntad, sino que obedece a las condiciones socio-culturales en las que las personas se desenvuelven.

*“el segundo hogar de uno es el trabajo, porque hay unas empresas que los horarios es más largo, digamos de seis a dos y media o a cuatro dependiendo las extras que uno le toca hacer. Está uno llegando uno, ejemplo las del Rosal, llega uno se queda a las seis y sale uno a las siete de la noche, llega uno a dormir, hacer oficio... pues el tiempo es muy cortico para dedicarle a los hijos, y los sábados hay en unas empresas que salen a la una otras a las dos, todo depende, dónde uno esté trabajando, el tiempo es muy poquito para dedicarle a los hijos, y los domingos a hacer oficio y ya”*

Grupo focal Suesca- 2016

Las representaciones del deber ser mujer y del deber ser hombre, fueron persistentes en el trabajo de campo que se adelantó en el marco de este trabajo, tanto en los grupos focales con trabajadores, trabajadoras y extrabajadoras del sector florícola, como en las entrevistas puntuales que se realizaron. En la empresa, en la casa, en los momentos de esparcimiento, en la lectura de los cuerpos y en la manera en que se

dimensiona la salud, se hicieron presentes las *representaciones de género* que comúnmente caracterizan formas de ser opuestas y “complementarias”.

La realidad particularmente vivida en los países dependientes, muestra la existencia de relaciones diferenciales, no solo en el campo de trabajo que como se ha señalado guardan relación con el factor remunerativo, la sumisión, la asignación de tareas ateniéndose a las supuestas o reales condiciones innatas, sino que se hace extensiva a otros escenarios como el educativo, el recreativo, el habitacional y el asociativo, que desde nuestra perspectiva vinculan la posibilidad de hablar de salud, sin limitarla a la ausencia de enfermedad. Desde el hogar, y el desarrollo de juegos diferenciales que asignan a las niñas el rol de mamás, cocineras o cuidadoras, se genera una visión particular, alimentada luego en la escuela y las relaciones que se establecen tanto con el propio género, como con los demás. De esa manera, cuando las condiciones económicas enfrentan a la mujer al mundo laboral, lleva ya un bagaje que fortalece ciertos roles, y condiciona la aceptación de situaciones de poder y control laboral y social, en la medida que la necesidad de obtener un ingreso familiar obliga a adoptar una actitud pasiva y de aceptación frente a la opresión en general y en particular a la cultura machista imperante.

Concordante con ello, en la industria florícola, el 77% de las mujeres ocupadas tiene como actividad la de operaria en los cultivos, que de acuerdo con el cuadro de ocupaciones del sector, se encuentra en la escala más baja de la estructura productiva y comercial, siendo desde allí sumamente difícil acceder a otras ocupaciones que signifiquen mejores condiciones laborales, mejor remuneración, o cargos de responsabilidad administrativa u operativa, como pueden ser los de mantenimiento o supervisión y control. En la generalidad de los casos, las labores de carácter administrativo, cargos de responsabilidad o supervisión, se encuentran en manos de empleados masculinos (Oxfam, 2004).

Una lectura desde un enfoque diferencial de género, nos pone el reto de complejizar las situaciones que describimos o pretendemos explicar “El género obliga a pensar de manera relacional y procesual para dar cuenta de la producción, reproducción o transformación de las relaciones de género.” (Arango, 2002, pág. 4).

La actividad laboral y la doméstica, entonces engloban dos esferas donde funciona la misma lógica, tanto para la producción, como para la reproducción de la fuerza de trabajo. En lo tocante a la actividad de reproducción social del trabajo,

Los resultados de la encuesta sobre el uso del tiempo realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) reflejan con claridad sobre quiénes recaen las cargas familiares: las mujeres colombianas trabajan un total de 13 horas diarias de las cuales el 45% corresponden al suministro de alimentos, limpieza y mantenimiento del hogar, cuidado de los hijos e hijas, etc. Los hombres, en cambio, trabajan un total de 11 horas al día de las cuales el 14% corresponden al trabajo de cuidados. Dichas cargas familiares se ven incrementadas por el hecho de que las políticas neoliberales dejan en manos privadas la gestión de los servicios públicos y los servicios sociales. Cuando estos se mercantilizan, desaparece el acceso universal a la educación, la sanidad, el abastecimiento y saneamiento del agua... y son las mujeres con menos recursos económicos quienes tienen que cubrir socialmente estas carencias. El empleo precario o informal y las cargas familiares son precisamente dos condiciones que agravan las desigualdades entre hombres y mujeres” (González, 2014, pág. 25)

En el marco de la actividad de producción, una muestra de la situación, es la posibilidad real de asociación que tienen trabajadores y trabajadoras para buscar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Las estimaciones realizadas en el sector indican que, el 7% de los trabajadores participan de organizaciones sindicales, entendidas como la “Organización que por medio de la acción colectiva y el derecho colectivo, trata de compensar la asimetría de los individuos frente al contrato de trabajo (...) se coordina con los trabajadores de otras empresas y actúa en el territorio” (Martín, 2003); cabe anotar que este porcentaje incluye a los afiliados a sindicatos creador por los trabajadores, y a los sindicatos patronales impulsados por los empresarios, con la finalidad de tener control sobre su actividad y orientación (práctica conocida como paralelismo sindical).

De este porcentaje de afiliación, la participación de las mujeres es reducida, debido a los elementos ya señalados. La necesidad de mantener el empleo, la doble jornada de trabajo remunerado y no remunerado, así como la práctica habitual de horas extras como mecanismo de mejorar el ingreso familiar, conllevan a que el tiempo del cual la mujer trabajadora dispone para participar en reuniones o actividades gremiales, es exiguo. El índice tan bajo de participación en espacios reivindicativos organizados, es contraproducente para los derechos de los trabajadores en general, pero particularmente en el caso de las mujeres vinculadas al

sector, que en condiciones de desprotección y falta de organización, ven aún más disminuidas sus posibilidades de contar con vocería propia, y de lograr el mejoramiento de condiciones de trabajo acordes a sus necesidades como trabajadoras, esposas y madres, que es la realidad de la mayoría de ellas. Según Rico (2016) algunas/os trabajadoras/es no pueden ejercer el derecho de asociación sindical, debido a que el pacto colectivo con la empresa impone condiciones restrictivas a su libertad, por lo tanto “si se afilian a algún sindicato pierden los beneficios que les han concedido en el pacto” (Rico Hernández, 2016). Aunque esta situación afecta a hombres y mujeres por igual, es la mujer quien tiene una mayor vulnerabilidad, dada su condición de madres cabeza de familia y el rol de cuidado y crianza de sus hijos, lo cual dificulta su participación en los sindicatos (Benería, 1994, pág. 66) conllevando no solo a la posibilidad de vulneración de sus derechos, sino también, a la presión social y sentimientos de culpa que esto acarrea. Finalmente algunas trabajadoras expresan que:

“No se exponen a patronos promoviendo la defensa de sus derechos por temor a perder su trabajo; quien es despedido por actividades sindicales o por indignarse ante las jornadas laborales u otras iniquidades, no es contratada/o más en la floricultura” (Rico Hernández, 2016).

#### **4. Algunas reflexiones finales**

El marco general de la situación nacional e internacional, ha obligado a las empresas florícolas, a ajustar algunos aspectos de su política laboral y sanitaria, no solamente para ponerse a tono con las exigencias del mercado internacional en esa materia, sino porque las luchas presentadas en distintas empresas, han sido una presión para enfrentar la problemática que las trabajadoras/es padecen.

Respondiendo a esa situación, se han implementado políticas preventivas, que muestren el interés de las compañías, en disminuir las secuelas del trabajo en la salud de sus empleadas y empleados. De ese modo, hay charlas, pausas para ejercicios y elaboración de folletos en los cuales las ARL buscan contribuir al mismo propósito.

Sin embargo, en opinión de muchas trabajadoras/es, este es un acto más formal que real, porque solo se hace para demostrar acciones frente a la responsabilidad corporativa. Ejercicios sencillos como flexiones o estiramientos se realizan, pero son poco para prevenir las secuelas de largas horas en posiciones incómodas, o realizando movimientos repetitivos.

Hay un conocimiento de parte de muchas trabajadoras y trabajadores respecto a los derechos que poseen, y a lo que la legislación y normas establecen. Principalmente, ha sido la lucha sindical y obrera la que les ha posibilitado hacerlo.

El tema de la salud, sin embargo, no parece ser tan claro. Hay desconocimiento de parte de muchas trabajadoras/es, sobre la relación entre enfermedades y actividad laboral. De otra parte, quienes ingresan a este sector, de antemano parecen aceptar que es inevitable padecer determinadas dolencias y afecciones, y lo enfrentan de una manera despreocupada, considerando simplemente que son consecuencias del trabajo. Esto mismo hace que las trabajadoras no tengan la suficiente conciencia sobre lo que son las enfermedades profesionales y la responsabilidad que frente a ellas, o a las secuelas permanentes, tienen las empresas.

Al mismo tiempo, buena parte de trabajadoras y trabajadores, no tienen la tradición o cultura del autocuidado, de manera que muchas veces no pueden precisar en qué momento empezaron a padecer una enfermedad y correlacionarla con la actividad laboral de ese momento.

La propia presión que el trabajo impone, impide asistir a talleres o citas médicas, de manera que el autocuidado no es una prioridad, como si lo es mantener el empleo. Esa misma presión hace que los y las trabajadoras en ocasiones no manifiesten sus dolencias, por temor a que ello sea causa de perder el trabajo. De otra parte, hay algo de resignación, entre quienes deciden aceptar sus discapacidades, y de ese modo no lo ven como un problema o una limitación.

Atrapados entre la falta de oportunidades y el desempleo, la situación los lleva a estar conformes con ese trabajo sin importar las dificultades o la carga laboral. Aun cuando la encuesta mostró el grado en que existe desapego a la actividad que realizan e impotencia frente al hecho de no tener alternativa, y estar allí por necesidad, se oyen voces de quienes

agradecen a ese trabajo las posibilidades de llevar un sustento a sus casas, o haber conseguido un techo para sus familias.

La mayoría de las y los trabajadores no son conscientes del costo a nivel de calidad de vida, que les implica su trabajo en la floricultura. La imposibilidad para caminar o practicar un deporte a causa de las várices o dolores; el tener que salir del mercado laboral por no tener ya la plenitud de sus facultades; el vivir con sentimientos de culpa por no compartir suficiente tiempo con su núcleo familiar, así como sobrellevar una vida cargada de estrés, son elementos que conforman un cuadro, que solo a través de charlas en grupos focales, o respondiendo una encuesta, se hacen visibles, tras largos años de vivir en esa situación que por o cotidiana ha terminado por hacerse invisible. De ese modo, la actividad que les da para el sustento de sus familias, se convierte al mismo tiempo, en la que les arrebatada lenta pero inexorablemente la juventud y la salud, sin que tengan la perspectiva de poder cambiar esa situación, puesto que en su panorama no hay alternativas que les permitan desarrollar un trabajo que les alimente no solo como trabajadores sino como seres humanos y sociales.

## Anexo metodológico

### 1. Estrategias de recolección de información

Para el desarrollo metodológico de este trabajo se definieron dos estrategias fundamentales de recolección de información que se subdividen a la vez en varias actividades y que se desarrollaron en momentos de planeación y ejecución de manera paralela.

La primera de ellas fue la revisión bibliográfica exhaustiva, la cual se realiza de manera permanente, ya que existe bastante información que consultar y analizar que le da contexto al trabajo teórico y metodológico consolidado en este documento. Aparte de la revisión del material bibliográfico propio de los seminarios de la maestría, se presentan los avances logrados con la selección, lectura y análisis de un total de 80 documentos que le dan una visión bibliográfica amplia al trabajo.

La segunda estrategia de recolección de información es el trabajo en campo. Para el cumplimiento del objetivo general de la tesis, cada una de las estrategias de recolección en campo se desarrolló en cuatro fases: elaboración de instrumentos, aplicación de instrumentos, sistematización de información, análisis de información. Cada una de estas fases consiste en:

Gráfica 9: Resumen de estrategias de recolección de información

<i>Resumen de estrategias aplicadas</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 3 visitas de socialización del proyecto en las zonas de trabajo (Funza, Madrid, Suesca).</li><li>➤ 8 entrevistas semiestructuradas (organizaciones comunitarias, docentes investigadores, docente especialista, trabajadora del sector, auxiliar de campo).</li><li>➤ 4 grupos focales con trabajadores y trabajadoras del sector (Facatativá, Madrid y Suesca).</li><li>➤ 6 registros de observación participante (Funza, Faca, Madrid, Suesca, sabana de Bogotá)</li><li>➤ Aplicación de 30 encuestas en la sabana Norte y la sabana Occidente.</li></ul>

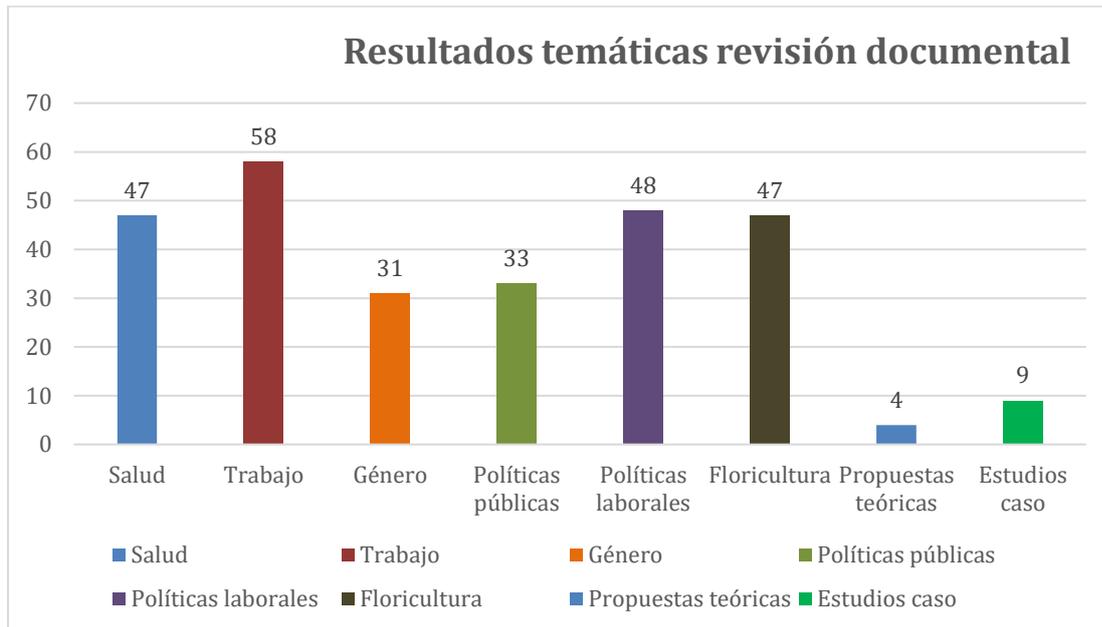
Fuente: elaboración propia

### Revisión documental

La revisión documental constituye la actividad de mayor dedicación en la parte inicial de este proyecto, en la cual se concentraron esfuerzos en la búsqueda, identificación, selección y análisis de textos tanto jurídicos y teóricos, como de literatura, informes y de experiencias que aportasen a la configuración del marco teórico y referencial.

Se diseñó para el registro de la revisión documental un instrumento que ha permitido realizar un trabajo de identificación de 80 documentos, y se identificaron las siguientes características de cada uno: tipo, título del documento, autor, título documento anfitrión, año, país, ciudad de publicación, editorial, tema, fuente, disponibilidad, observaciones.

Gráfica 10: Resultados temáticas revisión documental



Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta que cada documento puede ser clasificado en diferentes temáticas, el resultado muestra que se revisaron 47 documentos sobre temas de salud, 58 sobre trabajo, 31 sobre temas que tiene que ver con la perspectiva de género, 33 relacionados con políticas públicas, 48 de políticas laborales, 47 específicos que tratan sobre floricultura, 4 clasificados como propuestas teóricas y ensayos y 9 como trabajos empíricos y estudios de caso.

### La observación

Siguiendo a Hernández Sampieri (2014) puede entenderse como una técnica de recolección de información que consiste en observar atentamente una situación, fenómeno o caso y registrar dicha información para su posterior revisión y análisis. Esta estrategia de investigación etnográfica es relevante para el desarrollo del componente de trabajo de campo, se basa en el seguimiento atento del comportamiento de la población, sin voluntad de

cambiarlo, siguiendo un procedimiento adecuado, e instrumentalizado a través de una guía. La observación permite encontrar algunas de las diferencias que existen entre lo que la gente dice y lo que hace. La observación muestra acciones concretas y permite identificar algunos comportamientos. En este sentido, la observación enriquece el análisis y la interpretación de los fenómenos y prácticas socioculturales, además de complementar, confirmar o rechazar la información recogida en distintos momentos de indagación.

Los objetivos generales de la observación son (Hernández Sampieri, 2014, pág. 412):

- Explorar, describir y comprender las situaciones, las personas que participan, lo que sucede en el tiempo, las actividades que se desarrollan y los patrones que emergen.
- Conocer el entorno, ambiente físico, espacios, lugares, etc.
- Familiarizarse con el ambiente social: formas de organización, patrones de interacción, comunicación, características de las personas y grupos (edades, sexo, parentesco, etc.).
- Identificar las actividades: Acciones individuales y colectivas que desarrollan las personas, cómo las hacen, por qué las hacen.
- Conocer los Artefactos que emplean los participantes y funciones que cumplen.
- Distinguir hechos relevantes: historias, celebraciones, conmemoraciones, rituales.
- Tomar notas y generar datos en forma de apuntes, mapas, esquemas, cuadros, diagramas, etc.

Para este trabajo se realizaron 6 registros de observación participante en diferentes actividades en las cuales se compartieron espacios, conversaciones, e intercambio de información con ellos y ellas.

## **La entrevista**

La entrevista busca recabar información oral, de parte de una persona, de manera presencial, y normalmente posibilita que la información fluya en ambas vías, enriqueciendo así las posibilidades de obtención de datos trascendentes para la investigación. El hecho de estar frente al entrevistado permite que además de la obtención verbal de información sobre los interrogantes que se le plantean, y que son los que guían la línea de investigación, se interactúe con él de manera integral, viendo su actitud, y percibiendo su identificación con el

tema. Al mismo tiempo se puede profundizar en aspectos que vayan surgiendo en la charla y que dan pie a que sea aún más completa la información recopilada (Hernández Sampieri, 2014).

Existen tres tipos de entrevistas que son las más reconocidas y usadas: la estructurada, semiestructurada y libre. Para el presente trabajo se usaron las entrevistas semi-estructuradas, las cuales presentan una ventaja comparativa frente a las encuestas y los grupos focales que se realizarán dentro del componente al permitir mayor profundidad de percepción y posibilidad de asociar la respuesta directamente con los entrevistados y entrevistadas, que tienen unos perfiles marcados por su representatividad dentro de los sectores sociales y comunidades de trabajadores y trabajadoras.

Se llevaron a cabo 8 entrevistas en total con las siguientes personas:

- ✓ Profesor Oscar Andrés López, docente investigador de la Universidad Javeriana.
- ✓ Aura Elizabeth Rodríguez, Directora de la Corporación Cactus.
- ✓ Ricardo Zamudio Roza, ejecutor de proyectos Corporación Cactus.
- ✓ Entrevista conjunta con lideresas de la Asociación Herrera- Madrid (Cundinamarca).
- ✓ Carlos Eduardo Pedraza, Asesor de campo y líder sindical.
- ✓ Zenaida Velasco, trabajadora del sector florícola y líder sindical Sabana Occidente.
- ✓ Margot Celis, trabajadora del sector florícola y líder social Sabana Norte.

### **Los grupos focales**

Los grupos focales son una técnica utilizada en la investigación social que permite la captación de opiniones, posturas, debates, actitudes, comportamientos y conocimientos en relación al tema de estudio; se realiza mediante una conversación que está mediada por la confianza que logra establecer el moderador/a, con las y los participantes, de tal manera que se pueda establecer la libre expresión de los asistentes frente a la temática (Hernández Sampieri, 2014). Esta conversación es semiestructurada, ya que cuenta con el planteamiento previo de los objetivos, preguntas que orientan la conversación y las estrategias dinámicas con las cuales se abordará el tema. Generalmente los grupos focales se realizan con un número de participantes entre 8 y 12, y con una duración máxima de 2 horas.

Korman realiza una definición de un grupo focal como "una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación" (Korman, 2003, pág. 27). A diferencia de un taller, un grupo focal requiere de procesos de interacción, discusión y elaboración de algunos acuerdos dentro del grupo acerca de las temáticas que son propuestas por las moderadoras, de tal forma que "el punto característico que distingue a los grupos focales es la participación dirigida y consciente y unas conclusiones producto de la interacción y elaboración de unos acuerdos entre los participantes" (Aignerren, 2002, pág. 2)

Los grupos focales se realizaron en los municipios de Suesca, Madrid, Facatativá, cada uno de ellos contó con la participación de aproximadamente 10 personas, principalmente mujeres trabajadoras del sector, mujeres ex trabajadoras en florícolas, trabajadores vinculados actualmente, con quienes se indagó sobre las condiciones de salud que aquejan a la población trabajadora, su vinculación de la salud con las demás dimensiones de sus vidas, y sobre su conocimiento o afectación de las políticas laborales en su trabajo cotidiano.

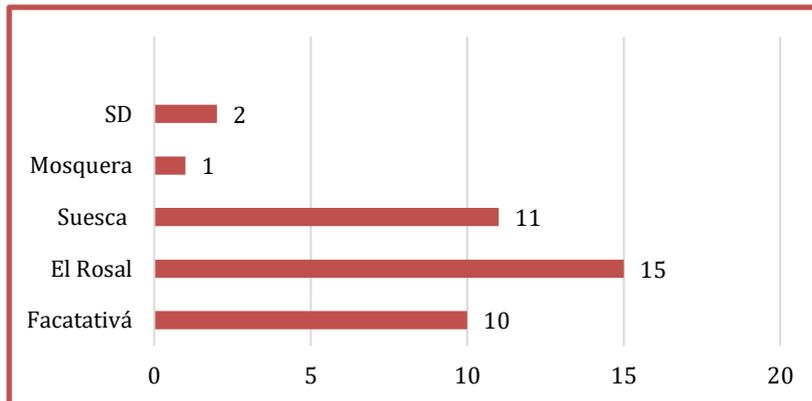
### **La encuesta**

Es una estrategia de levantamiento de información y un instrumento de sondeo, que consiste en obtener dicha información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, a través del diligenciamiento de un cuestionario con preguntas clave que cuentan con escalas de respuesta y en este caso con preguntas abiertas y cerradas (Hernández Sampieri, 2014). Para el presente trabajo la encuesta se constituyó en una estrategia complementaria de obtención información y a través de su aplicación a un grupo de personas que permitió rastrear algunas percepciones, opiniones, significados y formas de reconocimiento de las políticas públicas y las condiciones de salud de algunas trabajadoras/es del sector florícola.

El instrumento de encuesta cuenta con 36 preguntas en el cuestionario. Se elaboró en su primera fase como un pilotaje aplicado aproximadamente a 10 personas, con base en el cual se modificó y fue nuevamente enviado a campo, en donde se realizó la aplicación de 50 formularios, de los cuales fueron válidos 39 formularios. Del total de respuestas obtenidas, se presenta a continuación una selección.

Los municipios donde fue aplicada la estrategia se resumen en la gráfica No.11.

Grafica 11: Municipios de aplicación de la encuesta

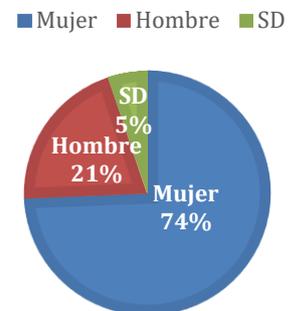


Fuente: elaboración propia

El 74% de las participantes fueron mujeres, con edades entre los 19 y 68 años de edad. Del total de aplicaciones, el 46% de las personas pertenece al estrato 2, el 30 % de ellas casadas/os y el 36% reporta estado civil en Unión libre.

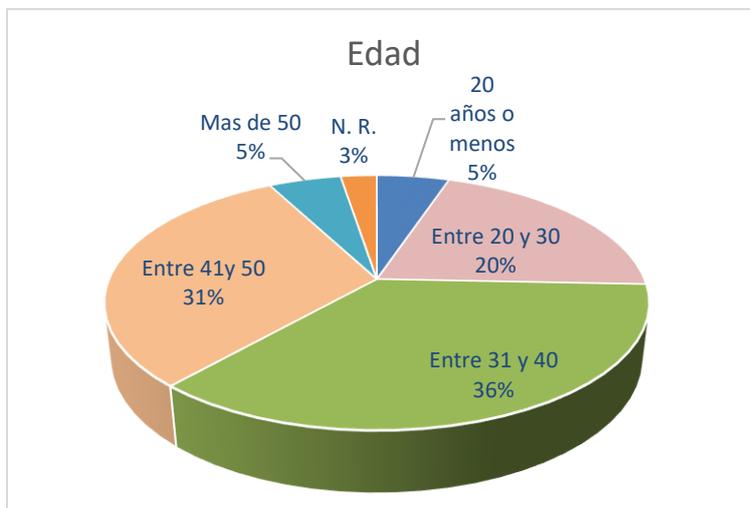
La muestra expresa la tendencia general que se observa en el sector floricultor, en el cual la mano de obra es predominantemente femenina, en este caso con un 74% de participación de mujeres en el instrumento.

GRÁFICA 12: APLICACIÓN POR SEXO



### Descripción de algunos resultados de la encuesta

A continuación se presenta una descripción breve de la información recolectada, particularmente relacionándolo con las afectaciones de salud, y la incidencia del trabajo en aspectos de la vida personal, familiar y social de las personas encuestadas.



➤ Indique su edad en años cumplidos:

Gráfica 13: edad de los/las encuestadas

Del grupo de personas a quienes se les aplicó la encuesta, la mayoría se encuentran en la mediana edad, puesto que el 36% está entre 31 y 40, y el 31%, entre los 41 y 50, siendo los más jóvenes y personas mayores un porcentaje mucho menor.

Fuente: elaboración propia

➤ **Indique cuál es su estado civil:**

En la muestra predominan quienes se encuentran en relaciones de Unión Libre, seguidos por quienes señalan que su estado civil es de casados, seguido de cerca por personas solteras. Estos grupos constituyen cerca de 93% de la muestra.

➤ **Cuántas personas dependen económicamente de usted:**

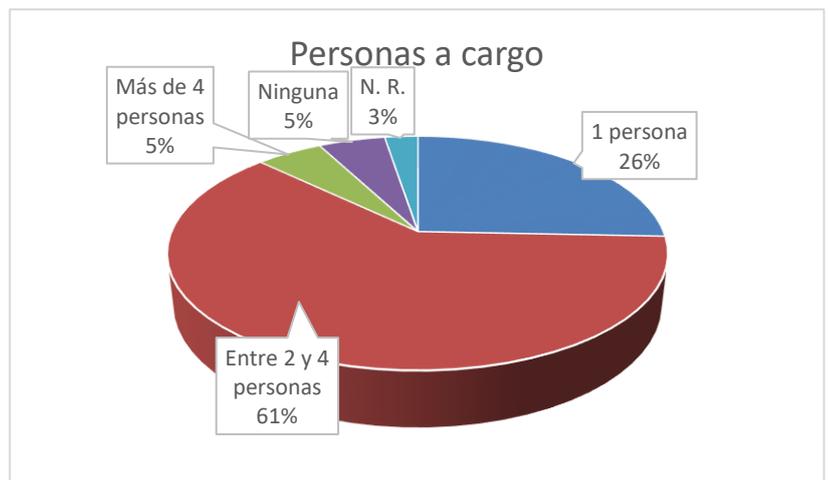
El 61% de las personas encuestadas, tienen a su cargo entre 2 y 4 personas, lo que muestra que son responsables de grupos familiares amplios.

El 77% de las encuestadas, labora en la actualidad en empresas de floricultura. Un 15% estuvo vinculado y guarda relación con ellas,

por tener familiares que aun trabajan en ellas, o porque realizan actividades que los mantienen cercanos al sector.

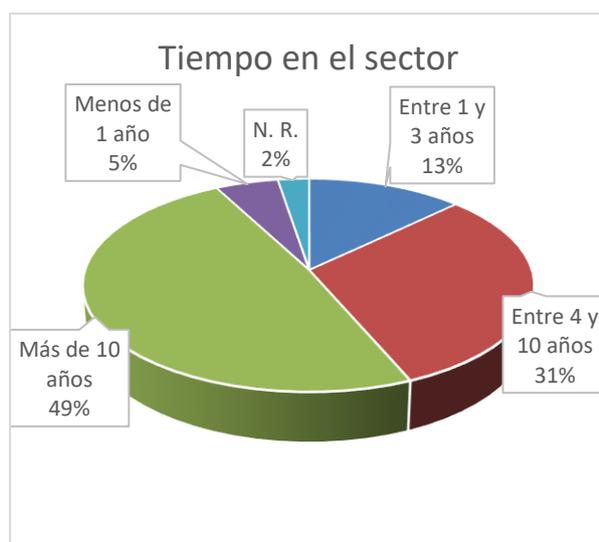
➤ **¿Cuántos años lleva trabajando en el sector de las flores?**

Gráfica 14: Personas a cargo



Gráfica 15: Tiempo de trabajo en el sector

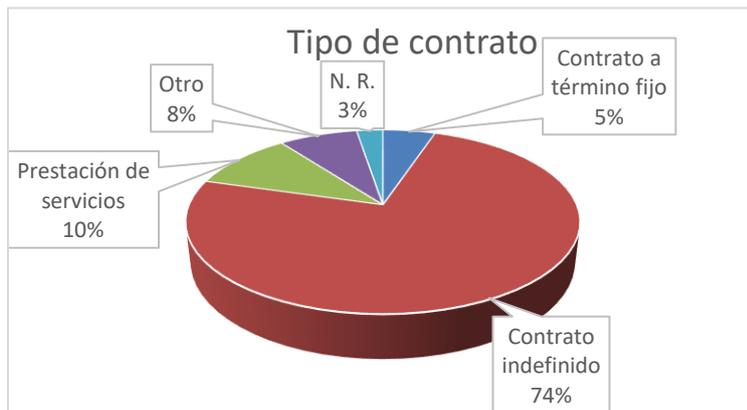
Cerca de la mitad de las personas que respondieron la encuesta llevan más de 10 años vinculadas a la floricultura, aunque no necesariamente en la misma empresa que comenzaron. Adicionalmente, alrededor de la tercera parte de ellos han laborado entre 4 y 10 años, lo que da como resultado una



muestra de personas con un conocimiento y trayectoria importantes, en la floricultura. Cerca de la cuarta parte de las personas, manifiestan llevar más de 10 años en la misma empresa, y un porcentaje similar, llevan entre 1 y 3 años en la actual empresa. El 10% de los encuestados señala que su vinculación laboral con la floricultura se da por temporadas.

➤ **¿Cuál es su tipo de vinculación laboral con la empresa?**

Gráfica 16: Tipo de contrato



El 74% de las personas manifiestan que su vínculo contractual es a término indefinido. Este elemento tiene que ver con el hecho de que la mayoría de los encuestados lleva un buen número de años vinculado a la empresa, puesto

que en la actualidad las empresas tienden a vincular sus trabajadores a través de otras formas jurídicas de contratación.

La gran mayoría de encuestadas señala que laboran entre 8 y 12 horas (87%), siendo apenas el 8% quienes señalan tener una jornada laboral ordinaria de más de 12 horas. En relación con las horas extras laboradas, el 74% manifiesta hacerlas con regularidad, lo cual es una práctica común en el sector.

➤ **¿Estos turnos o jornadas extras de cuántas horas semanales son?**

Gráfica 17: Horas extras semanales

En cuanto a la cantidad semanal de horas extras trabajadas, el 31% manifiesta que hace entre 8 y 12 horas, en tanto que un 15% señala que laboran más de 12 horas. El 44% de las personas que respondieron la encuesta, señala que su actividad principal es la de siembra. El 54% de las



encuestadas, señala que en la empresa donde labora se le han dado a conocer los planes de riesgo asociados a su actividad en la floricultura, sin embargo, un alto porcentaje superior a la tercera parte de quienes respondieron, dicen desconocerlos. El 49% de las personas preguntadas, señala que tiene conocimiento de los programas de prevención, que son responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Un porcentaje importante, 38%, indica no tener conocimiento acerca de ellos.

El 90% de las personas encuestadas, concuerda con el hecho de que en las empresas se han establecido pausas activas, como medida de prevención.

**Por favor, indique a continuación la frecuencia en la que usted considera que ocurre lo siguiente:**

- **¿En su trabajo debe usar sustancias peligrosas?**

La mayoría de las personas encuestadas, un 62%, señala que en sus actividades cotidianas, no se exponen a contacto con sustancias peligrosas.

El 33% de quienes contestaron afirmativamente en relación con el uso de sustancias peligrosas, no responde acerca de la frecuencia de su uso. El 54% respondió no tener claridad al respecto.

Gráfica 18: Uso de sustancias peligrosas



- **¿En su trabajo debe realizar esfuerzos físicos?**

Gráfica 19: Realización de esfuerzos físicos



En relación con el esfuerzo físico exigido para el cumplimiento de sus labores, hay una relativa paridad entre quienes lo realizan (49%) y quienes no lo hacen (46%). Este tipo

de situaciones varía de acuerdo a las actividades que se asignan en distintos momentos, principalmente en las temporadas de alta producción, donde los trabajadores/as rotan de acuerdo a la necesidad de producción.

➤ **¿En su trabajo debe realizar movimientos repetitivos?**

Gráfica 20: Realización mov. repetitivos

El 90% de los encuestados afirma que su trabajo le exige la realización de movimientos repetitivos. Solamente el 10% no requiere tal tipo de movimientos.



**¿En un día normal cuántas horas debe realizar movimientos repetitivos?**

Gráfica 21: Tiempo diario ejecución movimientos repetitivos



Entre quienes realizan movimientos repetitivos de 5 a 8 horas de su jornada laboral, y quienes manifiestan hacerlo por más de 8 horas, abarcan el 72% de las personas que respondieron la encuesta.

- **¿Tiene o ha tenido alguna enfermedad ocasionada por su trabajo en el sector de las flores?**

Gráfica 22: Padecimiento enfermedades relacionadas con el trabajo



54% de los encuestados manifiesta padecer alguna enfermedad a partir de su trabajo en la floricultura, en tanto que el 46% dice no tenerla.

A continuación las enfermedades mencionadas por las personas

Tabla 4: Enfermedades mencionadas por encuestadas

Dolor de brazos, cuello y espalda	1
Dolor manos, muscular	1
Dolor permanente hombro derecho y pies	1
El codo derecho	1
Hernias discales	1
Intoxicación y una caída	1
Lesion en brazos y hombro	1
Tendones, Tunel del Carpo	1
Manguito rotador, hombro	1
Problemas columna con limitacion	1
Rodillas	1
STC	1
Tendinitis bursitis, Manguito y Tunel del Carpo	1
Tendinitis, dolor de hombro derecho y biceps	1
Tendinitis, dolor permanente en las manos y la e:	1
Tendinitis-muscular	1
Tendonesitis, Tunel del Carpo, Manguito hombro	1
Tunel del carpo	1
Tunel del carpo, venas varices, mango rotador	1
Varices	1
Venas varice, Tunel del carpo	1

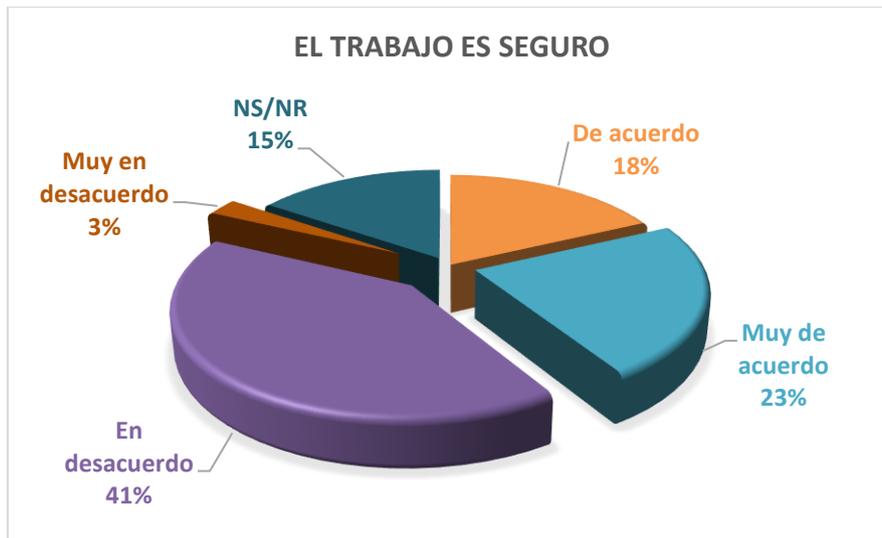
Se ha construido la tabla a partir de las respuestas puntuales, para ilustrar la variedad de padecimientos, que solos o en distinta combinación, pueden ser de ocurrencia frecuente en el sector. Se observa la presencia frecuente de dolor en distintas partes del cuerpo, así como la tendinitis, y túnel del carpo. No se refirió, en la muestra tomada, ningún padecimiento de tipo nervioso o mental, como el estrés, aunque en las otras estrategias se abordó el tema, lo que puede ser indicativo de la falta de claridad en relación con las relaciones causales entre afecciones y ocupación laboral.

Un porcentaje elevado de trabajadores, no tiene claridad respecto al tiempo que ha padecido la enfermedad (46%), y el 41% de quienes respondieron, manifiesta haber padecido la enfermedad por más de dos años.

**A continuación indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:**

- **Considero que el trabajo en el sector de las flores es seguro**

Gráfica 23: Seguridad en el trabajo



Mientras que el 41% de las/los encuestados considera que el trabajo en el sector floricultor no es seguro, están de acuerdo, o muy de acuerdo con que si lo es, el 41%.

➤ **El trabajo en el sector de las flores ha sido muy positivo para mi vida**

Gráfica 23: El trabajo ha sido muy positivo



El 64% de las/los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo en que el trabajo ha sido muy positivo para sus vidas y un 28% discrepa de ese punto de vista. El 72% por ciento de las respuestas, evidencia estar de acuerdo o muy de acuerdo en que el trabajo de floricultura que

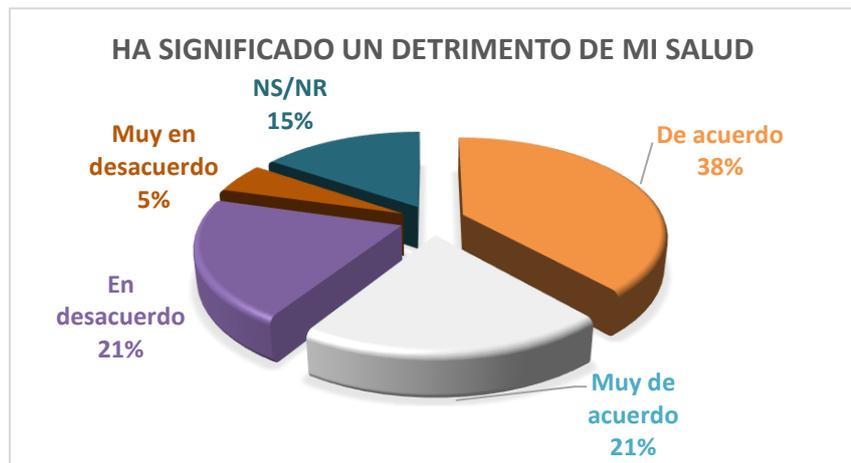
realizan, lo hacen por necesidad

El 74%, sin embargo, está de acuerdo o muy de acuerdo, en que el trabajo le ha permitido aprender, lo que se ve como un aporte importante de su actividad laboral, aunque no resulte del todo satisfactoria.

➤ **El trabajo ha significado un detrimento de mi salud**

59% de las personas encuestadas está de acuerdo o muy de acuerdo con que el trabajo en las empresas florícolas ha significado un detrimento a su salud. Hay un 26% que no percibe así la situación.

Gráfica 24: El trabajo ha significado detrimento en mi salud



## Bibliografía

- Aigner, M. (2002). La técnica de recolección de información mediante grupos focales. (C. d. opinión, Ed.) *La sociología en sus escenarios*. Obtenido de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/view/1611>
- Arango, L. G. (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques latines*, 37-58.
- Arango, L. G., & Molinier, P. (2011). El cuidado como ética y como trabajo. (U. N. Colombia, Ed.)
- Asocolflores. (marzo de 2017). *Asociación Colombiana de exportadores de flores*. Obtenido de Flores colombianas se toman San Valentín: <https://www.asocolflores.org/comunicaciones/noticias/las-flores-colombianas-se-toman-san-valentin/104/1>
- Banguero, H., & Castellar, C. (1991). *La transición demográfica en Colombia 1938-2025*. Bogotá.
- Banrepcultural. (10 de 2016). *Red cultural del Banco de la República*. Obtenido de Sectores más representativos de la economía colombiana: [http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Sectores\\_m%C3%A1s\\_representativos\\_de\\_la\\_econom%C3%ADa\\_colombiana](http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Sectores_m%C3%A1s_representativos_de_la_econom%C3%ADa_colombiana)
- Banrepcultural. (2017). *Red Cultural del Banco de la República*. Obtenido de Plan Vallejo: [http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Plan\\_Vallejo](http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Plan_Vallejo)
- BBC. (31 de Julio de 2016). *Las impresionantes cifras del mercado de flores más grande del mundo*. Obtenido de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-36905800>
- Benería, L. (1994). La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres. En b. Bustos, & G. Palacio, *El trabajo femenino en América Latina: los debates de la década de los noventa* (págs. 49-75). Guadalajara - México: Luna editores.
- Bonder, G. (2014). Globalización y género. *Dimensiones económicas, políticas, culturales y sociales. Tensiones, reacciones, y propuestas emergentes en América Latina*. (PRIGEPP, Ed.) Argentina: FLACSO .
- Borísov, Z. y. (24 de Marzo de 2018). *Diccionario de economía política*. Obtenido de Eumed: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/index.htm>
- Breilh, J. (2007). Nuevo modelo de acumulación y agroindustria: las implicaciones ecológicas y epidemiológicas de la floricultura en Ecuador. *Ciência & saúde coletiva*, 12(1). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232007000100013>
- Cactus, C. (2011). *Flores colombianas: Entre el amor y el Odio*. Bogotá: ARFO Editores e impresores,.
- Castellanos, G. (2016). Los estilos de género y la tiranía del binarismo: de por qué necesitamos el concepto de generolecto. *La aljaba*.
- Corpolabor, & Untraflores. (2013). *Informe situación de los trabajadores de las flores en Colombia*. Bogotá.
- DANE, D. a. (10 de 2017a). *DANE Información estratégica*. Obtenido de La población proyectada en Colombia: <http://www.dane.gov.co/reloj/>
- DANE, D. a. (22 de Marzo de 2017b). *Boletín técnico - Comunicación informativa*. Obtenido de Pobreza monetaria y multidimensional en Colombia 2016:

- [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones\\_vida/pobreza/bol\\_pobreza\\_16.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/bol_pobreza_16.pdf)
- Dietz, M. G. (1987). EL contexto es lo que cuenta: feminismo y teorías de la ciudadanía. *Democracia*.
- Dinero. (03 de Junio de 2009). *Los nuevos dueños de las flores de Dole*. Obtenido de <http://www.dinero.com/edicion-impres/negocios/articulo/los-nuevos-duenos-flores-dole/74853>
- Dinero, R. (18 de Julio de 2016). *Así se ha comportado el sector floricultor en Colombia*. Obtenido de <http://www.dinero.com/economia/articulo/resultados-del-sector-floricultor-en-colombia/225801>
- Expansión, R. (24 de marzo de 2018). *Expansión*. Obtenido de <http://www.expansion.com/contacto/index.html>
- Federici, S. (2010). Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria.
- Fernandez Pacheco, J. (s.f.). Glosario de terminos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género. *Proyecto “Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina –Argentina, Bolivia, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú”*. Oficina Internacional del trabajo. Recuperado el Marzo de 2016, de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2DZL51aIdJcJ:white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/gpe/documentos/glosario\\_glosario\\_revisado\\_11\\_12\\_02\\_jfp.doc%3FPHPSID%3Da608ff70b48fc67ab24577a7667bf7d8+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2DZL51aIdJcJ:white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/gpe/documentos/glosario_glosario_revisado_11_12_02_jfp.doc%3FPHPSID%3Da608ff70b48fc67ab24577a7667bf7d8+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=)
- Fuentes, L. Y. (2007). Las políticas públicas de mujer y género en Bogotá: tensiones y aciertos. *Revista colombiana de sociología No. 28*, 181-198.
- Garzón, N., & Pedraza, z. (2013). Subjetividad y flexibilización laboral: la biopolítica del mercado en la vida de las operarias de cultivo. *Tesis de grado*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Girón, A. (2010). Crisis económica: una perspectiva feminista desde América Latina. *Colección grupos de trabajo*. México: CLACSO Editores.
- González, E. (2014). *Las mujeres en la industria colombiana de las flores*. Madrid: Asociación paz con dignidad.
- Gudynas, E. (2005). Geografías fragmentadas: sitios globalizados, áreas relegadas. *Revista del sur No. 160*, 3-13.
- Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis. *CEPAL- Serie mujer y desarrollo No. 32*.
- Guzmán, V., & Montaña, S. (2012). Políticas públicas e institucionalidad de género en América latina (1985-2010). *CEPAL: Serie mujer y desarrollo*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5847/S1200803\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5847/S1200803_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Hipertexto, PRIGEPP, Políticas. (2014).
- Hipertexto, PRIGGEP, Economía. (2015).
- Hipertexto, PRIGGEP, Globalización. (2014).

- ICBF. (Enero de 2017). *Instituto colombiano de bienestar familiar*. Obtenido de Primera Infancia: <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PrimeraInfanciaICBF/Madres>
- Kergoat, D. (Oct-Dic de 2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. (I. d. sociales, Ed.) *Revista mexicana de sociología*, 841-861.
- Korman, A. (2003). *Focus groups as qualitative research*. Londres: Sage.
- Londoño, C. (Mayo de 2002). Globalización, género y trabajo. *Revista prospectiva*(6-7), 60-75.
- Londoño, M. C. (s.f.). *Globalización, género y trabajo*.
- Loría, C. (2005). Retos en el diseño y aplicación de políticas con perspectivas de género. (P. I. Públicas, Ed.)
- Martín, A. (2003). Actores y modelos de relaciones laborales. *Teoría de las relaciones laborales*.
- Marx, C. (1977). *El capital*. Bogotá: Fondo de cultura económica.
- Mendez, J. (1991). *The development of the colombian cut flower industry*. Working papers, The world bank. Obtenido de <http://documents.worldbank.org/curated/en/715931468770719520/pdf/multi0page.pdf>
- Mendez, J. (1991). *The development of the Colombian cut flower industry*. Washington: Country Economics Departament, The World Bank.
- Montaño, S., & Milosevic, V. (2010). La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres. *Serie mujer y desarrollo*(98).
- Noticias, R. (30 de Junio de 2017). Decisión judicial abre la puerta para que madres comunitarias reclamen pensión. Bogotá. Obtenido de <https://www.noticiasrcn.com/nacional-justicia/decision-judicial-abre-puerta-madres-comunitarias-reclamen-pension>
- Ortiz, D., & Bonilla, S. (2009). Entre ires y venires: el devenir de una política pública de mujer y géneros. En A.-N. W. Roth, *Las políticas públicas de las diversidades: identidades y emancipación*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad derecho.
- Oxfam. (2004). *Flores y frutas de exportación: las condiciones laborales de las trabajadoras de Chile y Colombia*. Santiago de Chile: Oxfam.
- Oxfam. (2004). *Los derechos laborales de las trabajadoras del sector floricultor en Colombia*. Oxfam.
- Pelaez Mejía, M. (2002). La política de género en el Estado colombiano: un camino de conquistas sociales. *Tesis doctoral*. Río de Janeiro, Brasil: Fundación Oswaldo Cruz, Escuela Nacional de salud pública.
- Peña Pineda, C. (2016). Responsabilidad social ambiental en el sector floricultor colombiano. *Trabajo de grado Universidad Nueva Granada*. Bogotá. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14564/3/GarciaRomeroDeicyMabel2016.pdf>
- Portafolio, R. (17 de 11 de 2011). *Revista Portafolio*. Obtenido de En Colombia solo el 24% tiene contrato a término indefinido: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-24-contrato-termino-indefinido-143076>

- Procolombia. (12 de Febrero de 2013). *Con flores colombiana se celebrará San Valentín*.  
Obtenido de <http://www.procolombia.co/noticias/con-flores-colombianas-se-celebrara-san-valentin>
- Ricardo, D. (1817). *Principios de economía política y tributación*. España: Fondo de cultura económica.
- Rico Hernández, J. (2016). El derecho de asociación sindical en los trabajadores de las flores. *Criterio jurídico garantista*, 142-163.
- Roth, A.-N. (2002). *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora. Recuperado el 2016, de [https://adep2011.files.wordpress.com/2011/09/roth\\_andre-politicas-publicas1.pdf](https://adep2011.files.wordpress.com/2011/09/roth_andre-politicas-publicas1.pdf)
- Roth, A.-N. (2008). Perspectivas teóricas para el análisis de las políticas públicas: ¿de la razón científica al arte retórico? *Estudios políticos* 33, 67-91.
- Roth, A.-N. (2016). La enseñanza del análisis de políticas públicas en los programas universitarios de Ciencia política en Colombia. *Estudios políticos* 49, 260-283. doi:10.17533/udea.espo.n49a14
- Sassen, S. (Agosto de 2007). Una sociología de la globalización. *Revista Euren*, XXXIV(102), 133-138.
- SENA, S. N. (2006). *Caracterización ocupacional del sector de la floricultura*. Bogotá.
- Tabet, P. (2005). Las manos, los instrumentos, las armas. En C. Guillaumin, P. Tabet, & N. Claude Mathieu, *El patriarcado al desnudo* (págs. 57-125). Buenos Aires: Brecha lesbica.
- Thwaites Rey, M. (2010). Después de la globalización neoliberal : ¿qué Estado en América Latina? *OSAL, Observatorio social de América Latina (Año XI no. 27 abr 2010)*.  
Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/osal/20140310025634/05Thwaites.pdf>
- Todaro, R. (2015). *Economía y Género: su vinculación para la formulación de políticas públicas*. (PRIGGEP, Ed.) Argentina: FLACSO.
- Uriarte, O. (2007). La política laboral de los gobiernos progresistas. *Revista nueva sociedad* N.211, 50-65.
- Vera, C. (2016). *Informe para la Corporación Cactus: actualización del contexto de la floricultura de exportación en Colombia con énfasis en la Sabana de Bogotá 2013-2015*. Bogotá.
- [www.significadode.org](http://www.significadode.org). (12 de 2017). Obtenido de Diccionario abierto y colaborativo: <https://www.significadode.org/pancoger.htm>
- Zamudio, R. (2011). *Flores colombianas: Entre el amor y el odio. Subjetividad y Factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales en trabajadoras y trabajadores florícolas de la Sabana de Bogotá*. Bogotá: Corporación Cactus.