

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ÁREA DE ECONOMÍA, TRABAJO Y SOCIEDAD

“Vida familiar, personal y laboral de algunas mujeres que trabajan y tienen experiencia en los
floricultivos de la Sabana de Bogotá”

Tesis para optar por el título de Trabajadora Social
Por: Beth Amit Tzadok Ben Sasson

BOGOTÁ, FEBRERO DE 2018

Agradecimientos

A mi familia, por su apoyo incondicional en cada paso de este bonito ejercicio académico, por cada palabra de aliento en momentos críticos. A mi madre, quien ha sido mi gran ejemplo a seguir y que siempre ha estado presente en cada paso que doy, por su cariño y compañía; a mis tías, por estar siempre pendientes de lo que hago, por su apoyo y por sus voces de ánimo; a mis hermanos, por esa forma particular de decir las cosas, pero que me hacían sentir la hermana más especial y me dándome ánimos para seguir construyendo lo que un día empecé; a mi hija por su comprensión, paciencia, apoyo y cariño en todo este proceso.

Al cielo por permitirme conocer personas maravillosas en esta etapa académica: profesores y compañeros/as que se convirtieron en amigos/as y por supuesto a las valientes mujeres de las flores que compartieron sus historias conmigo y que se encuentran plasmadas en este trabajo.

De todo corazón, gracias

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a todas las personas que hicieron posible este escrito y quiero nombrar algunas de ellas, que por su valentía en este mundo, me enseñaron que todo lo que se desea se logra, y más si lo haces con amor y dedicación : a mi madre por trasmitirme esa tranquilidad y cariño, a mi tía Carmen Alicia que con sus enseñanzas y fortaleza me animó a seguir este camino, a mi tía Ana Patricia que siempre creyó en mí y me apoyo incondicionalmente, a mi hija por ser un motivo más para lograr este trabajo.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	10
INTRODUCCIÓN	12
ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO 1	22
LA HISTORIA DE LA FLORICULTURA EN COLOMBIA Y SU LÓGICA CONCENTRADORA DE CAPITAL	22
1.1 GENERALIDADES DEL SECTOR FLORICULTOR EN COLOMBIA	34
1.2 LA SABANA DE BOGOTÁ TIERRA DE FLORES Y CONTRADICCIONES	39
1.2.1 LA SABANA Y FLORES	52
1.2.2 LA MUJER Y LAS FLORES	55
1.3 EL MODELO AGROINDUSTRIAL PRESENTE EN LA ACTIVIDAD FLORICULTURA EN LA SABANA DE BOGOTÁ.	58
CAPITULO 2	63
LAS PARADOJAS DE LA FLORICULTURA: EL CUIDADO DE LA FLOR VS EL CUIDADO DE LA MUJER QUE TRABAJA EN FLORICULTIVOS	63
2. 1 INCIDENCIAS DEL MODELO AGROINDUSTRIAL EN EL ESPACIO PÚBLICO (TRABAJO PRODUCTIVO)	65
2.1 INCIDENCIAS DEL MODELO AGROINDUSTRIAL EN EL ESCENARIO DOMÉSTICO (TRABAJO REPRODUCTIVO)	78
2.2 INCIDENCIAS DEL MODELO AGROINDUSTRIAL EN EL ESCENARIO PRIVADO (VIDA PERSONAL)	86
CAPÍTULO 3:	94
LA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR FLORICULTOR, CONTRADICCIONES Y DESAFÍOS DE HOY.	94
3.1 ESTRATEGIAS DE LAS MUJERES FRENTE AL MODELO AGROINDUSTRIAL EN LOS TRES ESPACIOS DE VIDA (LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL)	96
3.2 EN LOS FLORICULTIVOS NO TODO ES COLOR DE ROSA: HISTORIAS VITALES Y REALES EN EL MUNDO DE LAS FLORES	106
3.3 HACIENDO VISIBLE, LO INVISIBLE	111

3 REFLEXIONES Y CONSIDERACIONES DE LA EXPERIENCIA	115
<i>ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LA FLORICULTURA EN EL MARCO DEL MODELO AGROINDUSTRIAL</i>	<i>117</i>
<i>DESAFÍOS DE LA PROFESIÓN</i>	<i>120</i>
<i>APORTES DESDE EL ÁREA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA, TRABAJO Y SOCIEDAD</i>	<i>122</i>
BIBLIOGRAFÍA	125
ANEXOS 1	132
ENTREVISTAS	132
MATRIZ Y CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	132
ANEXO 2	137
<i>CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS</i>	<i>137</i>
<i>CARACTERIZACIÓN DE LAS MUJERES DEL CONVERSATORIO</i>	<i>138</i>
ANEXO 3	138
CONVERSATORIO	138
ANEXO 4	144
DIARIO DE CAMPO	144

Tablas

<i>Tabla 1: Características de la mujeres de esta investigación.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 2</i>	<i>98</i>

Figuras

<i>Figura 1: Sabana e Invernaderos</i>	41
<i>Figura 2: Floricultivos y Sabana</i>	42
<i>Figura 3: Distribución de agroindustria de flores en el país</i>	47
<i>Figura 4: Marco jurídico y normativo ambiental</i>	49
<i>Figura 5: Salida de trabajadores de floricultivo</i>	55
<i>Figura 6: La mujer y la flor</i>	56
<i>Figura 7: El trabajo en floricultivos</i>	63
<i>Figura 8: Floricultivo</i>	107
<i>Figura 9: Saliendo del floricultivo</i>	108
<i>Figura 10: Afectaciones físicas</i>	91

Gráficas

<i>Gráfica 1: Principales exportadores</i> _____	45
<i>Gráfica 2: Principales importadores</i> _____	46
<i>Gráfica 3: Distribución de empresas floriculturas en la Sabana</i> _____	53

“La floricultura azota la pereza. No tiene opciones para deshojar margaritas. Madruga. Cocina. Sale a la calle cuando aún es de noche. Llega a la empresa. Guarda el bolso en el armario. Recoge las flores. Comienza a quitar las espinas de manera minuciosa. Ordena las flores en cajas. Traslada las cajas al camión. Sube al ómnibus. Se abandona durante el viaje. Despabila. Busca a sus hijas e hijos en la escuela. Cocina otra vez. Duerme. Madruga. Prepara el almuerzo para sus criaturas. Sale a la calle, sin el sol aún en el cielo. Y así se repite cada día”

(Goldsman, 2016)

¡Bienvenidos!

PRESENTACIÓN

En Colombia el surgimiento de los floricultivos es un fenómeno reciente, data desde los años sesenta, el cual ha pasado por una serie de cambios y transformaciones a nivel político, económico y social, que con el tiempo ha tomado fuerza, permitiéndole alcanzar una de las mejores posiciones como país exportador de flores. Según la Revista Dinero (2015)¹, este sector económico se consolida como la primera actividad de exportaciones agrícolas no tradicionales del país y como el segundo país exportador de flores después de Holanda.

Este sector económico, se caracteriza por estar influenciado por un modelo de trabajo agroindustrial. Un modelo dominante de inspiración neoliberal, impulsado por las grandes empresas transnacionales y basadas fundamentalmente en la producción para la exportación. La lógica de esta concepción es que cada territorio debe especializarse en aquellas actividades que le permita tener ventajas comparativas en relación a otras zonas del planeta en una economía fuertemente globalizada, trayendo consigo políticas de flexibilización laboral que inciden directamente sobre las/os trabajadores. Esto se refleja en la reducción de costos de producción, (salario, horarios, contratos, asociaciones, etc.), que en el caso colombiano se ven materializados en reformas laborales como es la Ley 50 de 1990, la cual expone que la modernización de la economía hace necesario que la legislación del trabajo se haga más flexible a fin de otorgar mayor competitividad a los productos (Rueda, Sepúlveda y Vega, 1998. p. 14)

¹ La Revista Dinero desde el año 1993, ha estado ligada a los hechos más relevantes del sector económico y empresarial dentro y fuera del país, donde abarca temas, artículos, entrevistas, investigación, confidencias, negocios y opiniones del mundo de los negocios

Por tanto, hablar de un modelo agroindustrial dentro del mundo de las flores implica una exigencia en la calidad de los productos (flores), cumplimiento a tiempo de las exportaciones, uso y manipulación de plaguicidas y fertilizantes entre otros, lo cual exige a las/os trabajadoras una mayor permanencia en los lugares de trabajo, mayor número de horas extras y en algunos casos los largos traslados de la vivienda al trabajo que supone un menor tiempo de permanencia en casa.

Por tanto, esta investigación desde la perspectiva del Trabajo Social implica la construcción de elementos y categorías que permiten aportar a las teorías sociales, teniendo en cuenta el contexto político, social, cultural y económico en el que desarrollan dichas dinámicas de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Este documento que se presenta es producto de un trabajo investigativo que se ha desarrollado durante los últimos semestres desde el Área de Economía, Trabajo y Sociedad. El tema en cuestión aquí mencionado surge de un interés personal por conocer ciertas dinámicas de trabajo que se dan en algunos floricultivos de la Sabana de Bogotá. Esto se debe al hecho de que hace algunos años, en el 2012, cuando conocía Gachancipá, uno de los municipios de Bogotá, me llamó la atención una imagen que aún la tengo presente y fue ver a una mujer saliendo en bicicleta de un floricultivo y recogiendo a sus dos hijos (que no pasaban de los diez años de edad) de una casa vecina. Ella se veía exhausta y con el afán de llegar pronto a su casa. Esa imagen, que aún la recuerdo como si fuera ayer, generó algunas inquietudes y preguntas que después de cinco años vengo a tratar de comprender y entender. Y que para efectos de esta investigación me propongo hacer un esfuerzo y desarrollarlo desde tres espacios en los que se desenvuelve la mujer: lo laboral, familiar y personal, esto, teniendo en cuenta que el sector agroindustrial tiene particularidades, algunas ya mencionadas, que inciden en la vida cotidiana de algunas mujeres que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá.

Vale la pena mencionar que cuando hablo de un interés personal, también me refiero a un sentido de pertenencia de lo que soy: mujer, madre e hija. Donde comprendo y me identifico con muchas de las historias aquí relatadas por mujeres valientes en un mundo de contradicciones, que, a mi modo de ver, permiten conocer una realidad existente pero invisible para los ojos de muchos

Esta tesis es pertinente desde la profesión, puesto que responde a las necesidades de sujetos sociales en este caso la mujer que trabaja en los floricultivos, donde los factores de un modelo agroindustrial inciden no solamente el ámbito laboral, sino que trascienden a otros espacios, como es lo familiar y lo personal.

Antes de continuar, es importante hacer varias aclaraciones respecto a los términos que he mencionado: vida cotidiana para esta investigación es entendida como un lugar estratégico para pensar la sociedad en su compleja pluralidad de símbolos y de interacciones, puesto que se trata del espacio donde se encuentran las prácticas y las estructuras, del escenario de la reproducción y simultáneamente, de la innovación social. La cotidianidad es ante todo el tejido de tiempos y espacios que organizan para los practicantes los innumerables rituales que garantizan la existencia del orden construido (Reguillo , 1997) En este caso, vida cotidiana relacionada con tres espacios en los que se desenvuelve la mujer: lo laboral, lo familiar y personal.

Por otro lado, cuando se habla de floricultivos se hace referencia a la actividad de cultivar plantas para obtener flores y follajes para la comercialización de las mismas. En este caso, hace referencia a las flores de corte para la exportación (Cárdenas Poveda & Rodríguez Espejo (2011) citado por Cámara de Comercio de Bogotá, 2015) que desde su inicio dicha actividad ha estado presente y con el paso del tiempo se ha venido diversificando su producción.

Sin duda el sector floricultor encontró un futuro prometedor que actualmente posiciona al país en un puesto privilegiado en el ámbito internacional, en el ámbito nacional, sin duda también tiene grandes ventajas y cuenta con el apoyo del gobierno. Esto se puede ver reflejado en elementos como son las facilidades arancelarias y tributarias que dejan unos altos valores de ganancia. Sin embargo, en términos de condiciones laborales el sector floricultor en Colombia no tiene grandes

expectativas y esto se traduce en una gran contradicción, que genera en muchas organizaciones y movimientos sociales, amplios debates en torno al tema laboral. Por tanto, analizar la vida familiar, laboral y personal de las mujeres que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá, en un contexto donde existen contradicciones que responden a intereses particulares, posibilita visibilizar una realidad que poco se tiene en cuenta en el país.

Teniendo en cuenta lo anterior y la creciente internacionalización del mercado de flores, que ha estado sujeto al aislamiento y falta de espacio y tiempo de los/as trabajadoras, el interés de esta investigación es: conocer y analizar cuáles son las incidencias del modelo agroindustrial en la vida, laboral, familiar y personal de las mujeres que trabaja en los floricultivos de la Sabana de Bogotá

Por tanto, el objetivo de esta investigación es analizar las incidencias del modelo de trabajo agroindustrial en la vida laboral, familiar y personal de algunas mujeres que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá. Para lo cual se planteó los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las condiciones laborales de algunos floricultivos de la Sabana de Bogotá, derivados del modelo agroindustrial, a las que están expuestas las trabajadoras
- Develar las implicaciones del modelo agroindustrial en la vida familiar, laboral y personal de las mujeres que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá
- Identificar y entender producto de los condicionamientos del modelo agroindustrial, las estrategias que asumen las mujeres en torno a sus dinámicas familiares, laborales y personales

Para la lectura del documento, se ha organizado esta investigación de la siguiente manera: cuatro grandes capítulos, denominados así:

El primer capítulo titulado: la historia de la floricultura en Colombia y su lógica concentradora de capital; el segundo capítulo titulado: las paradojas de la floricultura: el cuidado de la flor vs el cuidado de la mujer que trabaja en floricultivos; el tercer capítulo titulado: la feminización del sector floricultor, contradicciones y desafíos de hoy y un cuarto capítulo que lleva por nombre: reflexiones y consideraciones de la experiencia, que hace alusión a las conclusiones de esta investigación.

Así las cosas, el primer paso fue desarrollar un cuerpo teorizado el cual está orientado por una serie de investigaciones² y algunos relatos de mujeres que viven a diario la influencia de un modelo agroindustrial y que desconocen dichas dinámicas dentro de su vida cotidiana³. Este primer paso es nombrado como:

La historia de la floricultura en Colombia y su lógica concentradora de capital, este primer capítulo da apertura al tema en cuestión, donde se realiza una recopilación información del estado de conocimiento, que responde a la historia de la floricultura en Colombia, sus generalidades y el sector floricultor en la Sabana de Bogotá, atravesado por el modelo

² Hace referencia a una serie de investigaciones (documentales, libros, revistas, artículos) compilados en el estado de conocimiento del proyecto de gado que se realizó durante la etapa investigativa desde el Área de Economía Trabajo y Sociedad.

³ La vida cotidiana contemplada en lo laboral, familiar y personal.

agroindustrial. Así mismo se presenta un acercamiento al tema de las condiciones laborales derivadas de este modelo de trabajo mencionado anteriormente.

Finalmente se da a conocer parte del ejercicio académico, que para este apartado convoca a la información recogida en campo, inspirada en algunos relatos y experiencias de la mujer que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá.

El segundo capítulo:

Las paradojas de la floricultura: el cuidado de la flor vs el cuidado de la mujer que trabaja en floricultivos, tiene como finalidad develar las incidencias que tiene el modelo agroindustrial en la vida de algunas mujeres que trabajan en floricultivos, por tanto, se hace una recopilación y análisis de las experiencias y relatos de la mujer que trabajan en floricultivos, teniendo en cuenta los tres escenarios de la vida cotidiana (laboral, familiar y personal)

El tercer capítulo:

La feminización del sector floricultor, contradicciones y desafíos de hoy, da respuesta al último objetivo específico propuesto, que es identificar y entender, producto de los condicionamientos del modelo agroindustrial, las estrategias que asumen las mujeres en torno a sus dinámicas familiares, laborales y personales. Para esto se retoma las experiencias de las mujeres entrevistadas, donde las voces son, dentro de esta investigación, un terreno importante de lucha en un contexto de contradicciones.

Y finalmente el cuarto capítulo:

Reflexiones y consideraciones de la experiencia como su mismo nombre lo refiere, en este capítulo se encuentra las reflexiones finales que deja esta investigación a nivel personal y profesional, donde más que dar cierre a la investigación, se procura dar apertura un tema social para reforzar y dar continuidad.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

“Vida familiar, personal y laboral de la mujer que trabaja en los floricultivos de la Sabana de Bogotá” nace como una tentativa por corporizar el conjunto de experiencias, vivencias y sentimientos de las mujeres que trabajan y tienen la experiencia en floricultivos de la Sabana de Bogotá, teniendo en cuenta que dicha actividad está sujeta a un modelo de trabajo agroindustrial que tiene como características: ser un modelo homogenizante, competitivo, exigente y tendiente a la acumulación. En efecto, de lo que aquí se trata no es de contar historias, sino más bien analizar las incidencias de este modelo de trabajo (agroindustrial) en la vida laboral, familiar y personal de las mujeres que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá, a través de la información recolectada (fuentes secundarias). Así mismo es importante contemplar las voces de quienes viven y tienen la experiencia en floricultivos (fuentes primarias)

Respecto a la forma cómo se llevó a cabo la investigación en campo, esta sugirió ir a algunos lugares donde se desarrolla la actividad floricultora en la Sabana de Bogotá, como fue desplazarse a los municipios de Chía, Cajicá y Facatativá, donde se conoció el territorio y por supuesto a la mujer quien vive a diario un mundo de contradicciones producto de la presencia sutil de un modelo económico de carácter neoliberal como el agroindustrial. Así pues, comienza esta búsqueda por conocer las diferentes experiencias y vivencias, donde casi siempre una mujer referenciaba a otra muy similar. En otras palabras, la selección de la mujer que participó en esta

investigación se realizó por medio del muestreo por conveniencia, que consistió en la elección por métodos no aleatorios.

Para el acercamiento a esta población, metodológicamente se realizaron *entrevistas a profundidad*, lo cual permitió abordar las experiencias de vida cotidiana, en tres espacios como el laboral, familiar y personal de algunas mujeres que trabajan en floricultivos. Si bien es cierto las entrevistas recuperan los saberes particulares surgidos de experiencias muchas veces compartidas, pero no por ello vividas como comunes. Por tanto, se propuso un *conversatorio* con la mujer, en relación al tema planteado, acompañado de la *observación participante*, como es el diario de campo, el cual describe y plasma lo observado durante la investigación susceptible a una interpretación cualitativa, por tanto, permite sistematizar la experiencia en un momento particular y consolidar así el conocimiento teórico-práctico de la misma.

Así: la realización de estas entrevistas permitió develar las distintas concepciones, percepciones y apreciaciones de algunas mujeres que tienen la experiencia en trabajo con flores en la Sabana de Bogotá. Mientras el conversatorio permitió entender más a fondo las estrategias que muchas mujeres asumen y comparten frente a su realidad y el diario de campo contribuyó a plasmar esos pequeños detalles que dentro de una investigación generan sensibilidad y reflexión sobre sí misma y sobre la realidad a través del lenguaje, dando vida al recuerdo, a la experiencia, pensamiento y sentimientos percibidos.

La lógica del análisis de los datos recolectados para esta investigación implica un interjuego entre la descripción de los mismos y la interpretación en función de los marcos temáticos del

investigador, por tanto, esta investigación es de carácter cualitativa con un enfoque construccionista el cual comprende el tema de la vida cotidiana de las mujeres enfocado en tres ejes fundamentales: lo laboral, lo familiar y lo personal.

Desde el enfoque del construccionismo social, para esta investigación, a mi modo de ver permite dar cuenta de las relaciones, normas y procesos que estructuran la vida cotidiana de las mujeres (familiar, laboral y personal) ya que propone que la realidad se construya a partir de las interacciones con los demás, situando la acción humana en las relaciones donde lo individual se remite a lo colectivo (Gergen, K. 2007)

Esta investigación no hubiera sido posible sin la colaboración de un grupo de mujeres con experiencia en floricultivos de la Sabana de Bogotá, con quienes se realizó la aplicación del instrumento, fundamental para la recolección de información. A continuación, se realiza una Rápida caracterización de estas mujeres

Tabla 1: Características de la mujeres de esta investigación

	Edad	Madre soltera, cabeza de hogar	Experiencia en flores	Numero de floricultivos en los que ha trabajado	Nivel educacional
1	48	Si	18 años	6	Bachillerato
2	45	Si	22 años	2	Primaria
3	27	Si	3 años	2	Bachillerato
4	32	Si	2 años	2	Primaria
5	30	Si	4 años	2	Primaria
6	42	Si	22 años	1	Bachillerato
7	30	No	6 años	1	Bachillerato
8	22	Si	2 años	1	Bachillerato
9	43	Si	23 años	2	Primaria
10	24	No	3 años	1	Bachillerato
11	32	Si	11 años	3	Bachillerato
12	23	Si	4 años	2	Bachillerato
13	35	Si	15 años	3	Primaria
14	26	Si	7 años	4	Bachillerato

Algunas características de la mujer a partir de la aplicación de instrumentos⁴. Elaboración propia

Las mujeres aquí retratadas y plasmadas a través de los relatos, tiene unas características particulares y similares: algo que caracteriza a estas mujeres es el hecho de ser madres y en su gran mayoría madres solteras, que a su corta edad (18-20 años) ingresaron a trabajar a los

⁴ Los instrumentos de recolección de datos para este momento fueron: la observación (diario de campo), la entrevista a profundidad y el conversatorio. las mujeres aquí plasmadas participaron en la entrevista individual y el conversatorio grupal.

floricultivos como su única opción en el momento y desde ahí se ha convertido en su única fuente de ingresos.

Otra característica de estas mujeres es que su nivel de estudios no supera el bachillerato, alguna de ellas tiene primaria, lo que dificulta la vinculación a otros empleos de la zona. Transversal a todo esto se encuentra la vinculación de la mujer a un sector influenciado por un modelo agroindustrial de corte neoliberal, donde trabajan bajo una exigencia en la calidad de los productos. Son mujeres que, dentro de sus prácticas cotidianas, sobreviven a un modelo devorador que incide directa o indirectamente en los tres escenarios de su vida.

Estas mujeres se caracterizan entre sí por ser heterogéneas, diversas en edades, con diferentes tiempos de vinculación al floricultivo, residentes de municipios aledaños al lugar de su trabajo, entre lo rural y lo urbano, pero ante todo son mujeres que demuestran valentía ante la adversidad, son mujeres guerreras que han aprendido a vivir entre espinas.

CAPÍTULO 1

LA HISTORIA DE LA FLORICULTURA EN COLOMBIA Y SU LÓGICA

CONCENTRADORA DE CAPITAL

Este apartado responde a la construcción del primer objetivo de esta investigación que es:

Identificar las condiciones laborales de algunos floricultivos de la Sabana de Bogotá, derivadas del modelo agroindustrial, a las que están expuestas las trabajadoras.

Para dar cumplimiento a dicho objetivo es importante realizar una contextualización del sector floricultor en Colombia, sus generalidades y la influencia de un modelo de trabajo como es el agroindustrial y cómo este contexto se convierte en el diario vivir para muchas mujeres de la Sabana de Bogotá que trabajan en floricultivos. Así mismo se desarrollará el tema relacionado con las condiciones laborales y cómo estas responden a un modelo agroindustria de trabajo en el sector floricultor. Por tanto, en este capítulo convergen dos lenguajes: uno teórico (investigaciones) y uno práctico (voces de las mujeres)

Para una mayor comprensión este capítulo contiene tres subcapítulos orientados a responder dicho objetivo de investigación. Los subcapítulos son:

Generalidades del sector en Colombia, el cual es un reencuentro de la historia de la floricultura en el País; la Sabana de Bogotá tierra de flores y contradicciones; y el modelo agroindustrial presente en la actividad floricultora de la Sabana de Bogotá. Teniendo en cuenta lo anterior, se da paso a lo que remite este capítulo:

La historia de la floricultura en el país nace como producto de la alianza de hacendados y empresarios colombianos con inversionistas estadounidenses, bajo las orientaciones económicas y políticas provenientes de Washington, como es el Tratado de Libre Comercio (Rodríguez C. &., 2011) influenciado, también, por los cambios y procesos de globalización, reflejados en su producción, lo cual le ha permitido al país posesionarse a nivel internacional como el segundo país exportador de flores, donde según la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores - ASOCOLFLORES, los principales destinos de exportación son: Estados Unidos, Unión Europea, Canadá. Sin embargo, este posicionamiento a nivel internacional ha tenido un alto costo en las vidas de quienes laboran en los floricultivos, que por lo general y en su gran mayoría son mujeres cabeza de hogar, quienes empezaron a laborar en floricultivos a corta edad y llevan una experiencia de varios años en el trabajo con flores. Estas personas son quienes permiten que la flor colombiana tenga todas las características para mantenerse en un mercado abruptamente competitivo, pero muchas veces su trabajo y esfuerzo no es recompensado o no es acorde con el tiempo y tareas realizadas, pues la mano de obra, al igual que la disponibilidad de tierras, es de bajo costo.

Otras de las condiciones que permiten una alta producción de flores para la exportación son el clima apropiado, la disponibilidad tecnológica y la cercanía de aeropuertos a los floricultivos. Dichas características del sector floricultor son consideradas como ventajas competitivas dentro del mercado internacional de flores. En la década de los setenta se realizaron en la Sabana de Bogotá los primeros estudios sobre las condiciones ideales para el cultivo industrial del clavel, donde se demostró que estas tierras eran las mejores del mundo para este tipo de producción. Economistas como Edgar Wells estudió el mercado potencial de los Estados Unidos de

Norteamérica para las flores colombianas, estableciendo este potencial en cien millones de dólares al año. Así mismo se estudió la rentabilidad factible de producción, determinando las ventajas comparativas en salarios por mano de obra no calificada y por mano de obra calificada con relación a los Estados Unidos. (Andrade , 1991) ⁵

Por otra parte, cuando se habla de *los floricultivos como una lógica concentradora de capital*, se hace referencia a la agroindustria floricultora y por tanto a su modelo, el cual constituye un claro ejemplo de la idea neoliberal, que en palabras de (Ardila & Paz, 2002) se traduce en la flexibilización laboral en tres dimensiones:

Flexibilidad en la forma de producción, con alteración en la división técnica y exigencias del trabajo:

Traducido esto a las experiencias de algunas las mujeres que trabajan en la Sabana de Bogotá, hace referencia a la cualificación, polivalencia y/o versatilidad de quienes laboran en los floricultivos en función de las necesidades de producción de flores a nivel internacional. Así mismo hace referencia a los cambios en la fabricación de un producto por otro según la demanda, por ejemplo “dependiendo del mercado, la exportación de flores como la rosa varía según el color, tamaño y forma. En el caso de Estados Unidos se envían flores cerradas y para Rusia se envían rosas abiertas o “crispetas” cuando son temporadas altas la demanda se dispara y la diversidad de flores en cosecha aumenta, por tanto también se incrementa las tareas

⁵ Trabajo citado por: Morales & Suarez en el Análisis sectorial de competitividad de la floricultura en Colombia, durante el periodo 1993 – 2003 [en línea] disponible en:
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/12076/T10.06%20M792a.pdf?sequence=1>

desarrolladas en los floricultivos, en el caso de las personas que trabajan en la pos-cosecha muchas veces tienen hora de entrada pero no de salida, hasta no terminar el proceso de la flor”⁶

Flexibilidad en la estructura organizacional de las empresas, con redes de subcontratación y sociedades entre firmas:

A partir de las experiencias de las mujeres que trabajan en floricultivos de la Sabana de Bogotá, este apartado este tipo de flexibilidad hace referencia a la posibilidad y capacidad que tienen las empresas floricultoras de modificar la distribución de las tareas, que implica alargar o reducir la jornada laboral. También hace referencia a la forma de contratación y subcontratación para atender actividades que requieren una mayor mano de obra, por ejemplo, en “*fechas emblemáticas como San Valentín, en el mes de febrero; día de la madre, en el mes de mayo; día internacional de la Mujer, en el mes de marzo; amor y amistad, mes de septiembre.*” La demanda de flores aumenta y así mismo la mano de obra, reflejadas en la carga laboral y horarios extensos. Para el caso colombiano y las fechas nacionales no existe una producción grande de flores, por tanto, son fechas limitadas en comparación con las internacionales. En pocas palabras, el mercado de flores en el mercado nacional no sobreviviría.

En este orden de ideas la *flexibilidad en la estructura organizacional de las empresas*, en este caso de la floricultura, responde a la vinculación de mano de obra barata, que tiene de trasfondo las modalidades de trabajo promovidas por el gobierno en los años noventa como una forma de generar empleo. Sin embargo, han sido utilizadas por las empresas para disminuir costos

⁶ Comunicado personal, entrevista (2017)

laborales y en algunos casos no asumir la responsabilidad con el personal contratado. A pesar de que la gran mayoría de las empresas de la Sabana de Bogotá están organizadas alrededor de la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores - ASOCOLFLORES el cual tiene tres pilares fundamentales dentro de los programas de Responsabilidad social enfocados a: fortalecimiento, competitividad y bienestar y acercamiento comunitario.

El primero hace referencia al fortalecimiento de las relaciones con las partes interesadas para mejorar la imagen y reputación del sector.

- Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Salud.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT.
- Unidad de Gestión de Pensional y Parafiscales – UGGP ⁷
- Administradora de Riesgos Laborales -ARL's.
- SENA.
- Alcaldías.
- Gobernación.
- Cajas de compensación.
- Fondos de pensiones y cesantías (ASOCOLFLORES)

⁷ UGGP controla las obligaciones de los empleadores con el fin de disminuir la brecha pensional de las personas cuando adquieran la edad mínima de pensión o para efectos de cumplimiento de requisitos en la ocurrencia de un siniestro derivado de una invalidez.

En relación a este pilar si bien las mujeres que tienen un contrato a término indefinido con la empresa por ley deben tener las garantías estipuladas en el contrato, algunas de ellas desconocen dichos beneficios, puede pensarse que existe una falta de información respecto al tema, como también de la existencia de entidades a las cuales pueden acudir y buscar soluciones o participar de las mismas. Este pilar sin duda hace alusión a: “mejorar la imagen y reputación del sector” así se define, sin embargo queda en duda si realmente dicho fortalecimiento es de carácter social o simplemente lo hacen por mantener una imagen por su presencia exportadora en otros países y así proteger y restablecer su reputación por medio de códigos o etiquetas sociales que demuestren cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en lo referente a estándares laborales y medioambientales (Espinel Barrero , 2007)

Dentro de los entes institucionales planteados por ASOCOLFLORES sería importante que se incluyera organizaciones sociales y el sindicato Unión Nacional de Trabajadores de las Flores - UNTRAFLORES que reivindican los derechos laborales en este sector. Este comentario no quiere decir que las otras entidades no sean importantes, pero si sugiere que se tenga en cuenta la voz de quienes laboran en los floricultivos.

El segundo relacionado con: la competitividad en el fortalecimiento empresarial y mantenimiento del empleo.

- Programa de asesorías⁸

⁸ Comprende un proceso de capacitación, asesoría, evaluación y seguimiento, por parte de instructores del Sena con el acompañamiento de Asocolflores, que buscan mejorar la productividad, garantizando un desarrollo sostenible y aumentando la calidad de los empleos (ASOCOLFLORES)

- Programa de inclusión laboral⁹
 - Mesa sectorial de la Floricultura¹⁰
 - Proyecto semillero aprendices¹¹
- Ferias de empleo (alcaldías-cajas de compensación) (ASOCOLFLORES)

Este segundo pilar sin duda alguna es fundamental para las empresas floricultoras, pues la competitividad hace parte de su fortalecimiento empresarial, sin embargo, es importante el reconocimiento de quienes hacen posible que el mercado de flores colombianas sea competitivo en el mercado internacional. Si bien el sector floricultor desde sus comienzos ha revolucionado en la forma de producción y la tecnificación de sus productos, sin duda en términos laborales aún sigue anclado a una lógica tradicional.

Y el tercer pilar de bienestar y acercamiento comunitario

- Olimpiadas regionales.
- Comunidades de aprendizaje
- Asocolflor-es-hogar¹²

⁹ Es una estrategia con la que se busca brindar oportunidades de empleo y trabajar en el fortalecimiento de los grupos socialmente vulnerables, esto con el fin de mejorar la competitividad del sector floricultor colombiano, mediante la garantía de contar con trabajadores calificados. El proyecto pretende cubrir la necesidad que tiene el sector floricultor de renovar su mano de obra y generar empleo formal en el campo, especialmente para las mujeres madres cabeza de familia (ASOCOLFLORES)

¹⁰ Es un espacio de participación, con el fin de socializar los avances del Plan de Acción de las empresas floricultoras, tratando temas como las normas de certificación y formación. (SENA, Centro de Biotecnología Agropecuaria , 2017)

¹¹ Promueve y ejecuta proyectos de investigación que mejoren el nivel tecnológico de las empresas de flores, adaptando tecnologías existentes y fomentando la innovación en los procesos de producción y pos-cosecha de flores. (ASOCOLFLORES)

¹² Es una iniciativa orientada a brindar soluciones en: adquisición de vivienda nueva y mejoramiento de vivienda (ASOCOLFLORES)

- Escuelas de formación deportiva.
- Cultivemos la paz en familia ¹³
- FlorFestival ¹⁴
- Voluntarios corporativos-apoyo a instituciones educativas.
- Cultivando futuro becas universitarias.
- Programa de prevención y erradicación del trabajo infantil (ASOCOLFLORES)

Este pilar relacionado con el acercamiento comunitario y bienestar debería ser transversal en los pilares propuestos dentro de la Responsabilidad Social Empresarial –RSE ya que el bienestar es algo que no debería ser negociable. Y se hace esta apreciación a partir de los relatos donde hay épocas en el año de mayor producción como es San Valentín y los trabajadores no pueden enfermarse u ocurrir algo extraordinario en su casa que impida la asistencia al floricultivo. Por ejemplo una de las mujeres manifiesta: *“desde enero uno ya se mentaliza para la época de San Valentín, uno no puede enfermarse para esa época, porque es donde más a uno lo necesitan y ahí sí ni modos”* ¹⁵

Cuando se quiere determinar si una empresa, organización o sector de la economía es socialmente responsable, no es suficiente con verificar si han hecho inversiones de capital con este fin o si se están tomando las medidas para mitigar el impacto medioambiental, por tanto, se necesita realizar un análisis general que permita dilucidar si todas las condiciones se están

¹³ Este programa orientado a buscar la resolución no violenta de los conflictos creando un espacio de reflexión y de comunicación que contribuye al crecimiento y a la transformación personal (ASOCOLFLORES)

¹⁴ Es un evento que orientado a transformar la vida de los trabajadores del sector floricultor por medio de actividades creativas en torno a tres ejes temáticos: alimentación saludable, ahorro, amor por trabajar en el campo y sensibilización de la NO violencia a la mujer (ASOCOLFLORES)

¹⁵ Comunicado personal, entrevista (2017)

cumpliendo (Ortega Navas , 2016) Al momento en el que se indaga sobre este tema en general con las mujeres aquí entrevistadas, es de su desconocimiento de algunos beneficios de las empresas del sector floricultor. Algunas refieren solo el tema de pausas activas, casino (cafetería), programa de fin de año, cumpleaños.

Ya que se ha mencionado el tema de la RSE, es importante hacer un pequeño paréntesis para hablar un poco más de esta noción, la cual sin duda tiene un desarrollo histórico, que permite distinguir varias etapas e ideologías empresariales. A continuación, un corto reencuentro histórico:

En el siglo XIX se consideraba que los empresarios eran responsables de la suerte y bienestar de los trabajadores y de sus familias, lo que llevaba a que las empresas más grandes ofrecieran a sus trabajadores/as, o al menos a un núcleo central familiar, oportunidades de trabajo estable, servicios de alimentación, salud, educación, préstamos o servicios de vivienda. Con el tiempo, varios de estos servicios se fueron convirtiendo en responsabilidad de los Estados para con los ciudadanos (Bendix, 1966) A finales del siglo siguiente (XX), el concepto de RSE se aplica a la necesidad de afrontar los crecientes problemas derivados de la globalización. Paradójicamente, en la medida en que se desmonta el Estado de bienestar, se fortalece una concepción, según la cual, el nuevo lugar que ocupan las empresas en la sociedad les exige contribuir a solucionar los problemas laborales, sociales y ecológicos y participar en la creación de condiciones para un desarrollo sostenible. (Valero & Camacho, 2006)

Sin embargo, muchos analistas consideran que dichas prácticas de la RSE se quedaron en declaraciones de principios sin una implementación práctica, así por un lado se encuentra el discurso donde las empresas que participan con los programas de responsabilidad social,

consideran que sus proyectos forman parte de los intereses propios de los negocios y que no se realizan por consideraciones filantrópicas y por otro lado se considera que las firmas socialmente responsables obtienen mayores beneficios económicos por el mejoramiento de la imagen corporativa, la posibilidad de obtener mayores inversiones, aumentar sus ventas y lograr un mayor compromiso y rendimiento de parte de sus trabajadores/as (Weiss, 2003)

Otros planteamientos de *responsabilidad empresarial*, como los promovidos por Oxfam e International Labor Right Found (ILRF), aparecen enfocados más hacia los derechos laborales y el comercio justo. Este tipo de organizaciones internacionales instan a los consumidores o presionan para que se sancione a las empresas que no cumplen con los estándares de protección de los derechos laborales, generando algunas veces exigencias que se materializan en códigos de conducta o sellos en los que se certifica a las empresas que respetan los derechos de los trabajadores/as (Valero & Camacho, 2006) por tanto es preciso decir que la afirmación anteriormente mencionada se presenta con gran frecuencia en las empresas floricultoras del país.

Por tanto, queda en pugna ¿hasta qué punto las prácticas de RSE conducen a compromisos reales y a acciones efectivas a nivel de empresas, sectores o países, para preservar condiciones laborales dignas? Sin embargo, no deja de existir escepticismo en muchos analistas y sectores sociales sobre la coherencia entre el discurso y la práctica de esa RSE entre la forma como actúan los sectores (Valero & Camacho, 2006)

Flexibilidad en el mercado de trabajo con crecientes desregulaciones y alteraciones en los contratos, costumbres y prácticas que organizan el mercado de trabajo facilitando la contratación y el despido de trabajadores.

La flexibilización en este caso es utilizada como instrumento para impedir el derecho de asociación. Hoy en día son mínimas las empresas en el sector floricultor que tiene o contratan trabajadores directamente con la empresa, lo cual hace desaparecer cualquier tipo de relación o vínculo laboral entre los trabajadores y la empresa. Cuando se menciona “directamente con la empresa” hace referencia a la contratación a término indefinido o a término fijo con la empresa, lo cual implica tener mejores y mayores beneficios como trabajador/a, pues hay un respaldo de ley y obligación por parte de las empresas.

En los floricultivos, existe una alta diferenciación y variabilidad en la contratación, presentándose contratos entre el trabajador y la empresa como los mencionados anteriormente, contratista unipersonal, empresa de servicios temporales y Cooperativas de trabajo. Estos tipos de contratos facilitan los despidos sin justa causa y presiones indebidas para lograr las renunciaciones. Así mismo, los ingresos también varían, aunque la mayoría de trabajadores reciben el salario mínimo por el trabajo realizado. Esta diversificación en la forma de contratación de las empresas, además de reducir los costos laborales por el no pago de aportes parafiscales ni prestaciones, crea inestabilidad y condiciones de desunión y competencia entre ellos, impidiendo lo que se mencionó al principio de este apartado la organización sindical de los trabajadores (Espinel Barrero , 2007)

Es pertinente señalar que en los relatos de las mujeres entrevistadas para esta investigación ninguna de ellas afirmó la presencia o participación en algún sindicato u organización de empleados, siempre hay un temor a contestar este tipo de preguntas, por las represalias que las empresas pueden tomar o simplemente por el “tabú” que existe frente al tema de asociación, el

cual en este sector de la economía es prácticamente “inexistente” y los patrones pregonan que los sindicatos acaban las empresas, por lo que los obreros temen organizarse, pues ello les significaría el desempleo. Quienes se atreven a asociarse de manera independiente son víctimas del despido o discriminación salarial. (UNTRAFLORES , 2013) dichas dinámicas responden a un modelo de trabajo influenciado por la agroindustria, donde la flexibilidad en la forma de contratación (las formas en los tiempos contratación, los horarios de trabajo, salarios) actúa sobre la estabilidad laboral, incidiendo en la vida de quienes laboran en los floricultivos de la Sabana de Bogotá.

En varias de las experiencias contadas y compartidas por las mujeres en este documento, en relación al modo de trabajo, se deduce que:

- La flexibilización laboral en la forma de organización de la empresa genera una serie de transformaciones e incertidumbres debido a que no existe en la mayoría de casos una estabilidad laboral.
- El modelo de trabajo de la floricultura, modifica las formas organizativas de la empresa y los trabajadores
- La floricultura mantiene una lógica de acumulación y de inversión externa.
- La floricultura sobrepasa las dimensiones económicas, políticas y culturales del territorio.
- La floricultura no obedece a un modelo de desarrollo de la agricultura tradicional, pues se tienen en cuenta otros factores que obedecen a intereses particulares de los empresarios y la industria floricultora

En palabras de Elson (1995) citado en la investigación *Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras en Colombia*¹⁶, estos tres tipos de flexibilidad mencionados anteriormente, da como resultado un aumento en la flexibilidad funcional, obteniéndose así mayor flexibilidad en la definición de tareas; en la flexibilidad numérica, tanto en número de trabajadores como en horas de trabajo (turnos y total de horas trabajadas), y en la flexibilidad financiera, es decir, mayor flexibilidad en los costos del trabajo a través de la minimización de los costos fijos.

Por su parte los derechos laborales pierden peso al interior del sistema jurídico para dar paso a la productividad y la eficiencia de la persona trabajadora como aval de su funcionalidad para la empresa. Así, se legitima el producir más con lo mismo o lo mismo con menos. Por tanto, si un día alto de productividad de una empresa hay persona faltante, esto no hace retrasar la producción, ya que debe ser entregada a tiempo, pero esto supone para el personal, una mayor carga laboral. Es así como los costos de los insumos, incluyendo la mano de obra, deben ser lo más barato y lo más productivo posible, sin importar las condiciones de quienes trabajan.

1.1 Generalidades del sector floricultor en Colombia

En el país el fenómeno de la floricultura comienza con la producción del clavel, crisantemos y rosas. Sin embargo, en la actualidad existe una gran diversificación de cultivos llegando a existir entre 60 y 70 tipos de especies o tipos de flor, cada una con numerosas variedades de diversos colores y formas, que fueron seleccionándose y adaptándose a las condiciones favorables de la

¹⁶ Investigación realizada en el año 2002 por Zayda Ardila Carrillo y María Paz Ulloa Unanue y la Corporación Mujeres y Economía

Sabana de Bogotá. Caso similar ocurrió en el oriente antioqueño, que dada las condiciones climáticas muy favorables para las flores, a principios de la década de los 70 empezó con la producción especialmente con los crisantemos, pompones y gerberas (Rodríguez C. &, 2011).

En Colombia, especialmente en esos dos territorios, poco a poco se fue especializando el cultivo de flores aprovechando al máximo las condiciones climáticas, que terminaron convirtiéndose en una ventaja competitiva frente a otros países del norte y del sur de Estados Unidos y algunos países de Europa, puesto que tienen estaciones, (unas épocas de más calor y otras más de frío, otras de mayor luminosidad, de días largos y días cortos) lo cual hace que la producción de flores se dé por temporadas, mientras que en Colombia, la producción de flores se realiza durante todo el año (Rodríguez C. &, 2011) En el caso antioqueño la floricultura tuvo una dinámica similar a la de la Sabana de Bogotá, la cual comenzó por iniciativa de empresarios, quienes buscaron asesoría de inversionistas como David Cheever, la familia Bedout y alianzas con empresas como Coltejer, convirtiéndose de esa manera como pioneros en las plantaciones florícolas de este Departamento. En pocas palabras, fue así como nació la floricultura, como producto de la alianza de hacendados y empresarios colombianos con inversionistas estadounidenses, bajo las orientaciones económicas y políticas que provenientes de Washington, como es el Tratado de Libre Comercio - TLC (Rodríguez C. &, 2011). Siguiendo con el recorrido histórico y el desarrollo de la floricultura en el país, más tarde se estableció la empresa Colcarga, (compañía de carga aérea) que procuró negociar tarifas favorables a los exportadores con las aerolíneas y para el año de 1973 se fundó ASOCOLFLORES, que ha desempeñado un papel protagónico en el fomento de las operaciones de comercio internacional y se ha constituido en vocero de los cultivadores empresarios, tanto ante el gobierno nacional, como ante la opinión pública colombiana y extranjera (Cárdenas & Rodríguez , 2011)

Por su parte, una investigación realizada por la Escuela Nacional Sindical y la Mesa Sectorial de la Floricultura ha caracterizado el desarrollo del sector en el país en tres fases importantes para su comprensión:

En la primera fase denominada *internacionalización económica* (1960-1990): los primeros años se caracterizaron por el surgimiento de empresas que producían crisantemos, pompón y clavel, con tecnología llave, (contratación de un único proveedor que implementa una solución global agrupando una gran variedad de actividades) (Mascía, 2012) asistencia técnica extranjera, incipiente experiencia local e inicio del entrenamiento de profesionales nacionales. A partir de 1978 hasta 1990 empieza a darse un incremento de empresas que producían rosas, uno de los cultivos más exigentes en tecnología y capital, por la adaptación de tecnologías, preparación de técnicos nacionales y por la asistencia técnica compartida entre extranjeros y nacionales. Por tanto, esta primera fase refleja el vínculo comercial establecido entre empresarios y terceros países (Reina & Camacho , 2006)

La segunda fase hace referencia a la *diversificación de la producción* (1990-2006), la cual se caracteriza por las diferentes transformaciones que se dan en la organización de la producción y sobre todo del trabajo, puesto que se aprovecha la desregulación de las relaciones laborales, bajo el discurso gubernamental y empresarial de la “productividad”. También se da un incremento de empresas y hectáreas sembradas, productos novedosos como los *bouquets* o arreglos florales. Es así como esta fase de diversificación de la producción da como resultados los incrementos en las ganancias y la apertura de nuevos mercados para la floricultura en el país, aumentando en

términos económicos las políticas o acuerdos comerciales que favorecen sin duda el sector floricultor. (Reina & Camacho , 2006)

Y finalmente en la fase tres se realizan *acuerdos comerciales de corte internacional*, en los que, a partir del año 2006, ante la perspectiva de la firma del TLC con Estados Unidos, se afianzaría la presencia extranjera en la propiedad de los cultivos y de las empresas de comercialización. Por tanto, se hacen aún más evidente las alteraciones en la dinámica de la producción de los territorios rurales y urbanos; la organización de la producción y del trabajo alcanza estándares que aumentan la productividad; donde la producción social se convierte en un criterio de competitividad. (Reina & Camacho , 2006)

Por tanto, los cultivos de flores han venido en ascenso desde su aparición, convirtiéndose en una de las principales actividades económicas de los países que se dedican a esta producción, entre ellos se encuentran los países del sur, donde su producción es considerada dentro de la estrategia PANTE (Productos Agrícolas No Tradicionales para la Exportación) como una de las más importantes y como una alternativa económica ante las crisis (Ardila C, y Ulloa U, 2003, p, 206)

En el caso colombiano, es evidente que el desarrollo de la floricultura ha estado marcado por los cambios y procesos de globalización, reflejados en su producción, que le ha permitido posicionarse a nivel internacional como el segundo país exportador de flores, con una participación del 95% de la producción nacional, vendida hacia el exterior (Ardila C, y Ulloa U, 2003) siendo los principales destinos de exportación: Estados Unidos, Unión Europea, Canadá, generando según ASOCOLFLORES, aproximadamente 75.000 empleos directos y 50.000

indirectos. En este orden de ideas, y en relación con los empleados de las empresas de flores, donde la mayoría de la mano de obra son mujeres, sin duda los tipos de contrato varían, por ejemplo: trabajo de tiempo completo para posiciones ocupacionales permanentes, contratos individuales abiertos y pagos de horas extras a una tasa de 1.5 veces el salario regular, como lo estipula la ley (Korovkin & Sanmiguel 2007)¹⁷

Partiendo de estas consideraciones, es claro que el sector floricultor en Colombia hace mayor énfasis e importancia a la productividad, mientras que en el caso de las condiciones laborales, los derechos de los trabajadores terminan “desvaneciéndose” dentro del mismo sistema donde los costos de los insumos, incluyendo la mano de obra, deben ser lo más económico posible, pero lo más productivo sin importar las condiciones de quienes hacen posible que el sector se mantenga en el mercado internacional, (Ardila C, y Ulloa U, 2003, p, 206) ejemplo de ello es la participación del país como uno de los mayores exportadores de flores a nivel mundial, es el segundo País exportador mundial de flores frescas cortadas, con una participación de 17% en el comercio total mundial; es el primer proveedor de flores de Estados Unidos y es el cuarto proveedor de la UE, (Asocolflores , 2016).

Es en este contexto en donde surge el sector floricultor del país: el cual estuvo marcado por grandes alianzas entre empresarios colombianos e inversionistas estadounidenses, adicional a esto, se encuentran los acuerdos económicos y aperturas de nuevos mercados, donde desde su

¹⁷ Citado por Colombia: *Los trabajos de las Mujeres en la Floricultura* (2007)

constitución el Estado colombiano ha dado su respaldo incluyendo campañas a favor del consumo de flores en otros países, como también la liberación arancelaria del sector.

1.2 La sabana de Bogotá tierra de flores y contradicciones

Colombia fue el primer país de Latinoamérica que empezó con la producción de flores para la exportación de flores de corte (Ardila & Paz, 2002), y durante los últimos años ha tomado fuerza y se ha convertido en la actividad económica que desarrolla el modelo de la globalización y consigo genera problemáticas comunes como son: el uso intensivo de agua en detrimento de la disposición de este recurso para el consumo humano; contaminación de las fuentes de agua subterránea por el uso de químicos y uso indiscriminado de plaguicidas, fungicidas y conservantes que deterioran el medio ambiente y causan serios problemas de salud (Ardila & Paz, 2002). En cuanto al tema que aquí compete, se encuentra las condiciones laborales donde la mano de obra vinculada a dicha actividad, se caracterizan por la flexibilidad en la forma de laboral como es: los tipos de contratos, la inestabilidad, los bajos salarios, entre otras condiciones precarias como se han venido mencionando al principio de este documento. Donde el modelo de trabajo en los floricultivos incentiva a países del sur como Colombia para que incursionen en la producción de un bien suntuario como las flores, que a mediano plazo genera una serie de efectos negativos sobre el medio ambiente, pues es evidente que este sector económico requiere de una alta disposición de los recursos naturales de la zona y adicional a esto se encuentra también la vinculación de mano de obra barata a esta actividad. (Ardila & Paz, 2002)

Si bien es cierto, en los floricultivos, el uso de fertilizantes es fundamental, puesto que proporciona nutrientes a la planta para su desarrollo, suministrados en formulaciones sólidas y líquidas, con lo cual se busca prevenir la salinización de los suelos, también es cierto que el uso

indiscriminado de plaguicidas tiene grandes riesgos sobre la salud y la contaminación del suelo, aire y agua, por tanto estas sustancias requieren de un manejo adecuado, claro y seguro tanto para el trabajador, como para el entorno que los rodea. En este contexto, los floricultivos, en lo jurídico y respecto a la legislación ambiental, se enmarcan en la Constitución Política, las Leyes del Congreso, los decretos del Gobierno Nacional y autoridades ambientales (Asocolflores, 2002) que más adelante se desarrollará, con el fin de develar las contradicciones de la floricultura y el tema medioambiental y social.

La actividad floricultora está relacionada con determinantes físicos, sociales y económicos que caracterizan a la región: entre los factores físicos que favorecen el cultivo en la Sabana se encuentran la topografía, el clima, la luminosidad, el suelo, la generosidad del componente hidrológico que existe en la región y la localización próxima al primer centro económico del país (Montañez Gómez , Arcila Niño, & Pacheco Giraldo , 1994)

Figura 1: Sabana e Invernaderos



La Sabana de Bogotá, Invernaderos (2007) [en línea]¹⁸

La topografía plana, al tiempo que facilita las labores agronómicas, disminuye los costos de adecuación del terreno para el cultivo. Así, es explicable que la región al contar con un 25% de su superficie plana, atraiga a inversionistas que buscan aprovechar las economías de escala que el terreno plano puede facilitar. El rango de variación de temperaturas en condiciones de invernadero, entre los 17 y los 25 grados centígrados es óptimos para el cultivo del clavel y otras especies de flores. Además, que la disponibilidad de una radiación solar continua y adecuada

¹⁸ La Sabana de Bogotá, invernaderos (2007) disponible en: <http://www.panoramio.com/photo/4246189>

para el ciclo vegetativo favorece el crecimiento de más de 40 especies, lo que permite asegurar una oferta diversificada, continua y relativamente elástica. No hay duda que, en la Sabana de Bogotá, sus suelos, de planicie, aportan una excelente base natural para el cultivo de flores (Montañez Gómez, et al., 1994)

Figura 2: Floricultivos y Sabana



Floricultivos de la Sabana de Bogotá: municipios de Chía y Facatativá. Tomadas por Beth Tzadok Ben Sasson (2017)

Otro rasgo importante a destacar es la localización de la floricultura sabanera, la cual se encuentra en un espacio metropolitano que lidera la capital que asegura la realización interna del producto que no cumple los requisitos de calidad del exigente mercado externo, además de considerar las ventajas que ofrece la ciudad en términos administrativos financieros y de servicios.

Adicional, a lo ya mencionado, los factores físicos no son los únicos determinantes de la localización de la actividad floricultura, a estos se le suman los de tipos socioeconómico e institucional. Los primeros relacionados con la disponibilidad de mano de obra lo cual hace referencia a una de las ventajas comparativas con las que cuenta esta actividad, así como también lo relacionado con la oferta de trabajo. Cuando a mediados de la década del 60, se estableció la primera plantación en la subregión Occidental, la Sabana de Bogotá, como el país, era eminentemente rural. El hecho de que la población asentada en el agro-sabanero ascendiera a más de 150.000 personas, es decir, al 60.7% del total poblacional y que el 47.7% de estas personas fueran mujeres, colocaba a los empresarios de las flores colombianas en una situación de privilegio frente a sus competidores de Kenia, Holanda y de los Estados Unidos, pues la estructura demográfica, y la existencia de mano de obra femenina de ancestro campesino, les aseguraba una oferta abundante y barata de este factor de producción, vinculado, por tradición a las labores del campo (Montañez Gómez, et al., 1994)

Y la segunda relacionada con la infraestructura puesto que la región posee una muy buena malla vial que conecta las áreas rurales con los centros urbanos y con la capital del país. Además, ofrece la ventaja de contar con una amplia red transportadora de energía cuyo uso a la vez que permite simular durante las horas de la noche las condiciones de irradiación en cultivos, viabiliza el establecimiento de cuartos fríos para la conservación del producto en óptimas condiciones de refrigeración durante el proceso de selección y empaque (Montañez Gómez, et al., 1994)

La expansión de los floricultivos de la Sabana de Bogotá coincidió con el proceso en declive de la agricultura tradicional. Los cultivos tradicionales muestran los mayores índices de involución en aquellos municipios en donde la floricultura tiene una mayor presencia. La excepción de este

comportamiento la constituye la zona Occidental, en razón a que factores socio-culturales tales como la estructura de la tenencia de la tierra, la idiosincrasia de los finqueros tradicionales y la estructura productiva de las granjas, han permitido amortiguar la modificación de la agricultura generadora de alimentos (Montañez Gómez, et al., 1994)

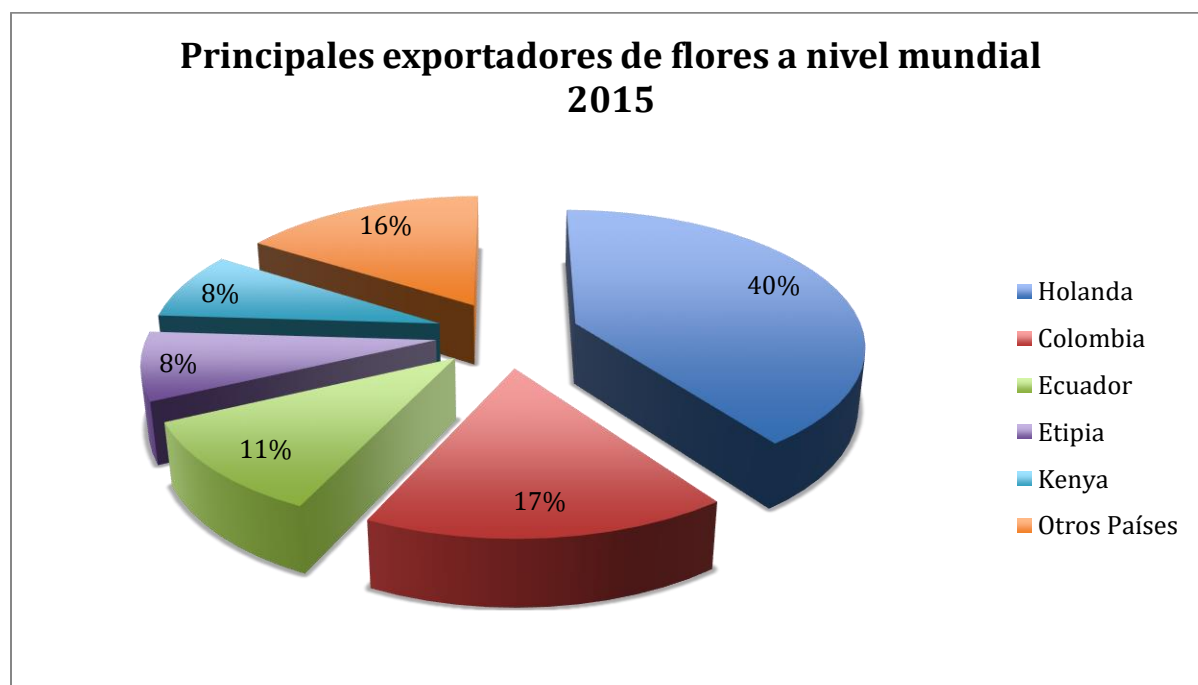
La alta rentabilidad de la floricultura derivada de las ventajas comparativas de la región señalada previamente, hace que este cultivo compita agresivamente por tierra, agua, mano de obra y accesibilidad, frente a lo cual la agricultura tradicional tiene muy poco que hacer. Así mismo, dados los altos costos de inversión, el carácter empresarial de la actividad y la especialización, es impensable la transformación de los agricultores tradicionales en floricultores, pues estos son, en su mayoría, extraños a las comunidades locales (Montañez Gómez, et al., 1994)

En la actualidad puede decirse que la floricultura es la actividad más dinámica de la Sabana, según ASOCOLFLORES (2016)¹⁹ el sector floricultor genera alrededor de 130 mil empleos formales directos e indirectos y cerca de 600 mil personas dependen del sector, donde el 65% de los trabajadores son mujeres y 64% de ellas son madres cabezas de familia.

En términos de competitividad, la participación del país cuenta con una participación de 17% en el comercio total mundial; es el primer proveedor de flores de Estados Unidos y es el cuarto proveedor de la UE, (Asocolflores , 2016) tal y como se muestra en las gráficas:

¹⁹ RESULTADOS DE GESTIÓN DE 2016, en línea, disponible en: <http://www.asocolflores.org/comunicaciones/noticias/conozca-el-impacto-social,-economico-y-ambiental-de-la-gestion-2016-de-asocolflores/160/1>

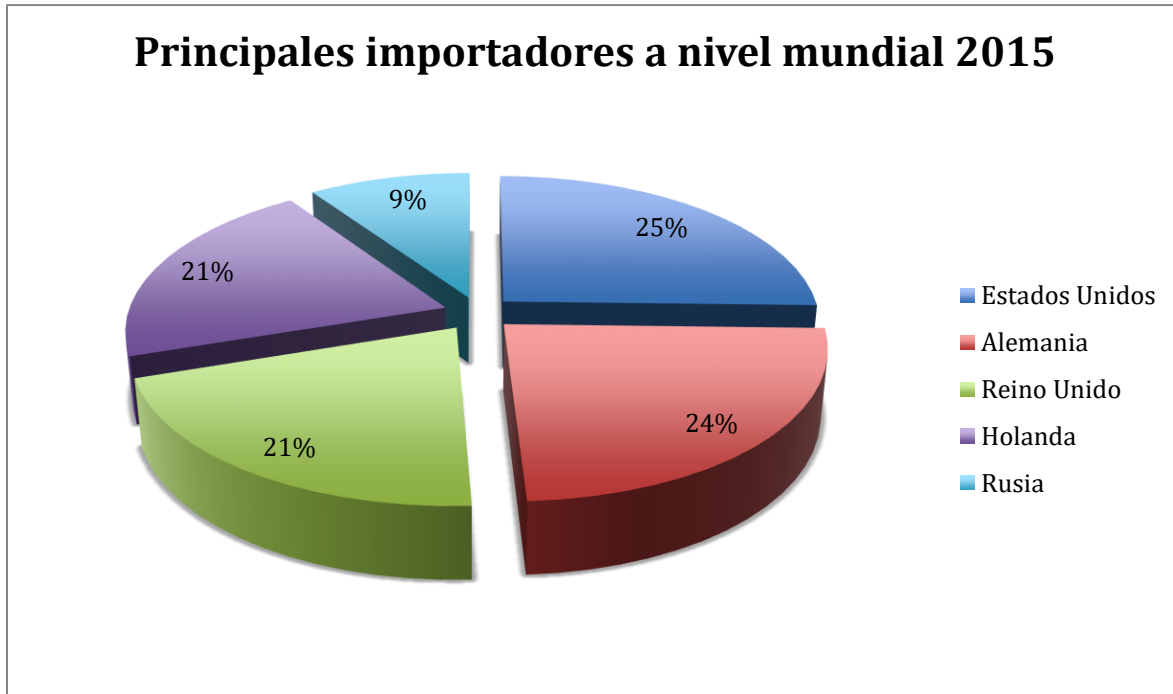
Gráfica 1: Principales exportadores



Fuente y datos: Asocolflores (Trade Map) citado por: Grupo de Estudios Económicos y Financieros Supersociedades (2016) Elaboración propia a partir de datos

Los principales exportadores de flores a nivel mundial alcanzaron a producir U\$7.853 millones, dentro de los que se destacan Holanda (40%), Colombia (17%) y Ecuador (11%). Así mismo, entre los principales importadores a nivel mundial se encuentran EEUU, Alemania y Reino Unido, con 16%, 15% y 13%, respectivamente. (Asocolflores , 2016)

Gráfica 2: principales importadores



Fuente y datos: Asocolflores (Trade Map) citado por: Grupo de Estudios Económicos y Financieros Supersociedades (2016) Elaboración propia a partir de datos

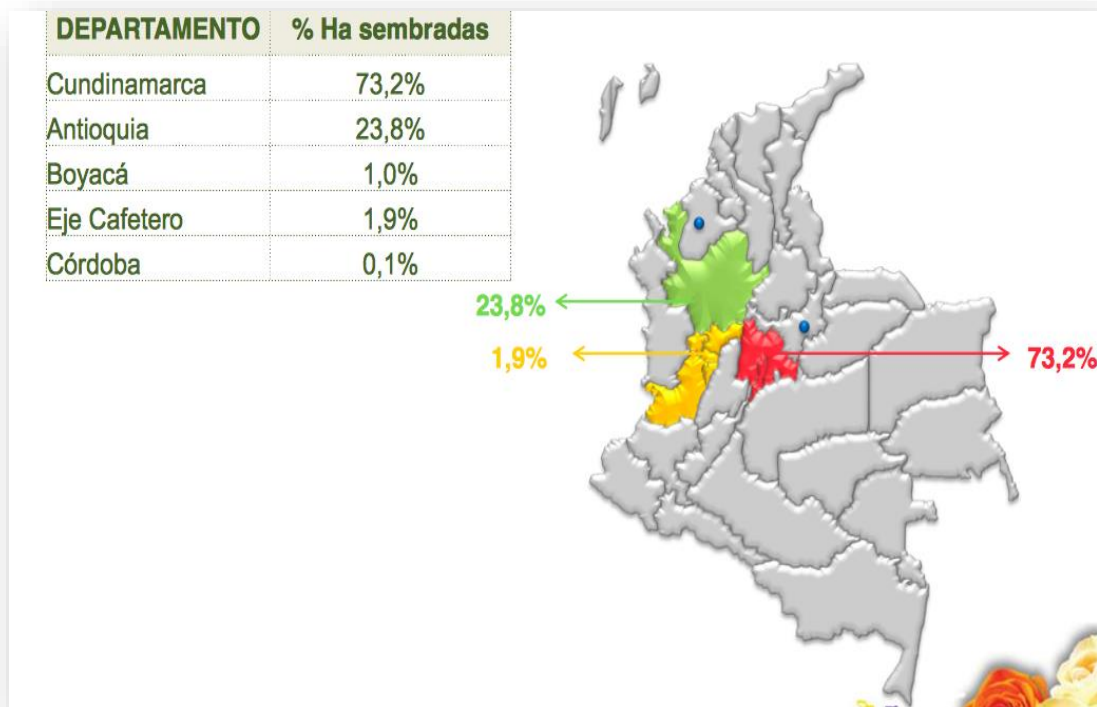
Aproximadamente el 94% de la producción nacional de flores es enviada al mercado extranjero y el 6% restante es destinada para el consumo interno dada la baja tradición de consumo de flores en el país, por tanto, la exigencia de la calidad es baja y las flores destinadas al consumo interno corresponden a las flores que no cumplen con los estándares de calidad del mercado de exportación (Cárdenas P. &, 2011) Así también lo expresa una trabajadora con más de 20 años de experiencia en floricultivos de la Sabana de Bogotá:

“El mercado de flores en el país no podría existir, por eso se deja lo más malito para el mercado nacional y lo de mejor calidad si sale para el mercado internacional”²⁰

²⁰ Comunicado personal (2017)

En el territorio nacional, se evidencia una expansión territorial de los cultivadores colombianos, para garantizar la oferta en los mercados internacionales, ello consolida nuevas regiones agroindustriales en el país, distribuidos de la siguiente manera:

Figura 3: distribución de agroindustria de flores en el país



Fuente: ICA, tomado del Boletín Estadístico²¹ ASOCOLFLORES (2015) Dirección, Economía y Logística. [En línea]

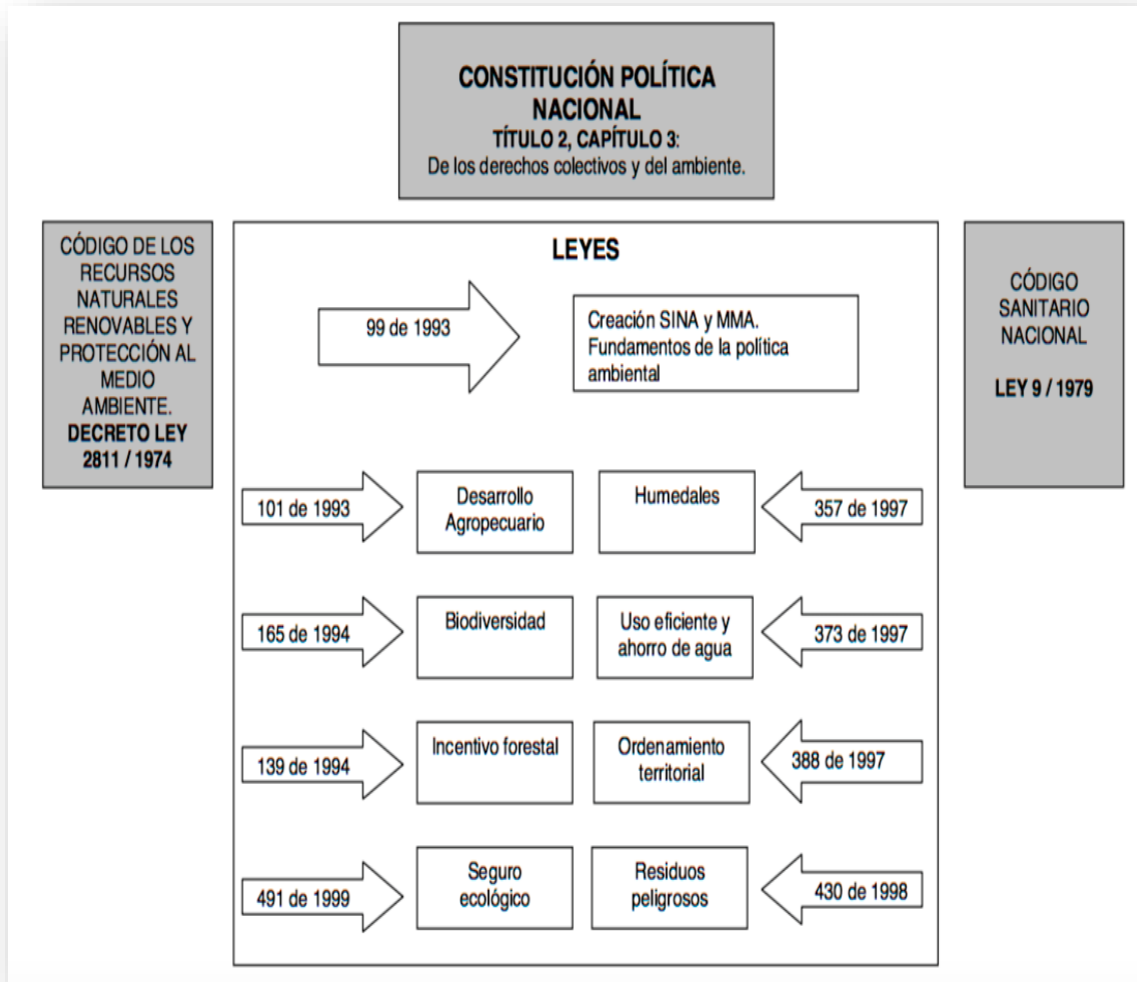
²¹ Este Boletín realiza un análisis del comercio mundial de flor fresca cortada correspondiente a los años 2011, 2012 y 2013 y 2014. Los datos son tomados del International Trade Center (ITC) entidad que compila la información suministrada por las aduanas de cada país. En línea, disponible en: http://asocolflores.org/aym_images/files/CENTRO_DE_DOCUMENTACION/ECONOMIA%20Y%20LOGISTICA/BOLETINES%20ESTADISTICOS/Boletin%20Estadistico%202014%20Asocolflores.pdf

Históricamente la Sabana de Bogotá y Antioquía han sido los departamentos con más presencia de la actividad floricultora, pero como muestra la imagen el Eje Cafetero empieza a participar de esta actividad, y a pesar de que no tiene una gran participación en comparación con la Sabana y Antioquía es un comienzo y dado sus características geográficas y climáticas, puede a largo plazo convertirse en un Departamento fuerte en el sector de las flores.

Siendo los principales tipos de flore que se cultivan en el país: el clavel, la rosa, el pompón y el crisantemo. Ninguno de ellos es originario de Colombia pues casi todos llegaron de Europa. Sólo después de grandes esfuerzos de adaptación se pudieron producir en el país (Marín, M & Rangel, A 2000)

En cuanto al tema ambiental, el sector floricultor se rige por la Constitución Política de 1999, en la que se establecen una serie de derechos y deberes tanto del Estado, como de Instituciones y particulares en cuanto al tema ambiental. Estos deberes y derechos se enmarcan en los principios del desarrollo sostenible, así mismo se encuentra la Ley 99 del 93 creada por el Sistema Nacional Ambiental (corresponde a un conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales ambientales) y el Ministerio del Medio Ambiente (Asocolflores, 2002)

Figura 4: Marco jurídico y normativo ambiental



El cuadro anterior fue retomado de la *Guía Ambiental para la Floricultura*, realizada por ASOCOLFLORES en el año 2003, el cual sintetiza el marco jurídico y normativo general sobre el cual se debe suscribir la gestión ambiental de las actividades agrícolas, y en particular los cultivos de flores. Dicha legislación ambiental se enmarca en tres grandes bloques normativos como son:

La Constitución Política: que se constituye en el marco legal superior que recoge gran parte de los enunciados sobre el manejo y conservación del medio ambiente, **Las Leyes del Congreso de la República y los Decretos Ley del Gobierno Nacional**, que constituyen las normas básicas y políticas a partir de las cuales se desarrolla la reglamentación específica o normativa. En el año de 1973, con la aprobación del Código Nacional de los Recursos Naturales Renovables y de protección al Medio Ambiente, se dio inicio a la gestión ambiental en el país en cabeza del Inderena. Posteriormente, con el Código Sanitario Nacional aprobado en 1978, se establecieron los lineamientos generales en materia de regulación de la calidad del agua y el aire, así como en el manejo de los residuos sólidos (Asocolflores, 2002)

Si bien es cierto, en los floricultivos, el uso de fertilizantes es fundamental, puesto que proporciona nutrientes a la planta para su desarrollo, suministrados en formulaciones sólidas y líquidas, con lo cual se busca prevenir la salinización de los suelos, el contenido de nitratos en agua potable, también es cierto que el uso indiscriminado de plaguicidas tienen grandes riesgos sobre la salud y la contaminación del suelo, aire y agua, por tanto estas sustancias requieren de un manejo adecuado, claro y seguro tanto para el trabajador, como para el entorno que los rodea. En este contexto los floricultivos en lo jurídico y respecto a la legislación ambiental, se enmarcan en la Constitución Política, las Leyes del Congreso, Los decretos del Gobierno Nacional y autoridades ambientales (Asocolflores, 2002)

Por su parte, Flor verde, creada en 1996, y basada en Flower Label Program, es un programa de fomento cambiario, social y de sostenibilidad ambiental, que se esfuerza en la mejora continua por medio de benchmarking (estrategia de emulación que mide el desempeño social y ambiental, y se considera de altos estándares para la producción de flor colombiana) y de soporte, programa

que define un conjunto de estándares o criterios; las empresas participantes imitan el desempeño social y ambiental de las empresas líderes en responsabilidad de estos temas. Este sello socio ambiental de la floricultura colombiana, es certificado por SGS, que durante las últimas décadas han creado áreas dirigidas a lograr el desarrollo sostenible, armónico y competitivo de la floricultura colombiana. (Asocolflores, 2002)

Es así como la floricultura no sólo presenta problemáticas laborales, sino que también abarca el tema territorial. Los suelos de la Sabana son muy productivos y las empresas disponen de la cantidad de agua necesaria para llevar a cabo su proceso de producción en los cultivos. La comunidad ha visto cómo se sustituyen los cultivos de cereales y otros alimentos por los de las flores, por lo que hay un abuso de suelos, disminuyen las vías para facilitar el transporte y los fungicidas utilizados contaminan los terrenos que también se usan en el mantenimiento del ganado, de modo que esa contaminación se traslada a los productos lácteos y a las carnes consumidas por la población.

Pero sin duda una de las preocupaciones de la comunidad es el mal uso del agua, en donde hay una real competencia entre el agua para consumo humano y la que se usa para las flores. En los barrios hay que racionar el agua, mientras que para las empresas no hay suficiente control, se gasta a destajo y la contamina. Por lo visto, la problemática de las flores va más allá de un tema ornamental.

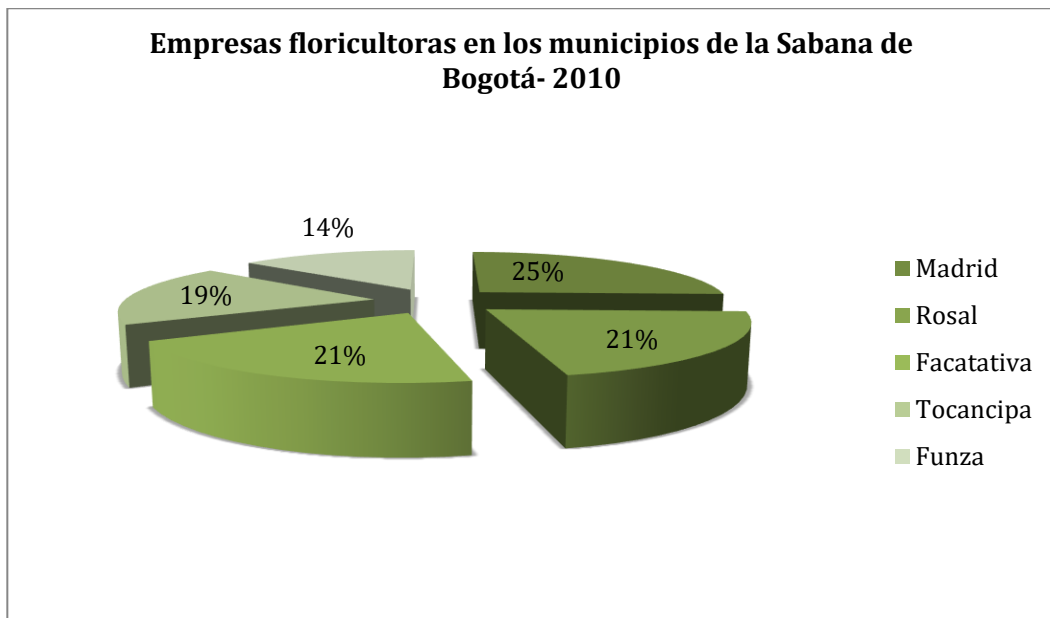
Por tanto, las ventas y comercialización de flores corresponden a una economía de escala y el negocio se orienta al crecimiento del capital y no al bienestar de las personas que trabajan en ellas, que viven cerca de los floricultivos, al medio ambiente, entre otras (Cifuentes , 2016)

Si bien se ha enunciado una serie de contradicciones que hacen parte del paisaje sabanero y de una realidad inminente de este lugar y sus habitantes, que por su problemática e importancia es necesario mencionar estas particularidades que a través de investigaciones contribuyen a este trabajo académico, como lo es la gran obra “*hacia dónde va la Sabana de Bogotá*”

1.2.1 La Sabana y Flores

La distribución de la superficie dedicada a la floricultura en Colombia está representada en su gran mayoría en Cundinamarca, en los diferentes Municipios de la Sabana de Bogotá, que para el 2010 en el municipio de Madrid tenía presencia de 11 empresas floricultoras, lo cual representa el 25% de participación entre 5 municipios El Rosal y Facatativá, para el mismo año, contaban con 9 empresas con una participación del 21%. Mientras que los municipios de Tocancipá con 8 empresas y una participación de 19%. Finalmente Funza, con 6 empresas y una participación del 14% (DANE, 2011) Esta distribución no sólo obedece a factores climáticos, sino también a condiciones de los suelos y facilidad de extracción de agua necesaria para los cultivos.

Grafica 3: Distribución de empresas floricultoras en la Sabana



Elaboración propia, fuente de datos DANE (2010)

Una de las grandes ventajas que tienen los cultivos de flores en el país, especialmente la Sabana de Bogotá es la posición geográfica, que como se ha venido mencionando tiene grandes privilegios y ventajas respecto a los principales mercados latinoamericanos, en cuanto a las distancias relativamente similares de los centros de flores más importantes a nivel mundial. Por ejemplo: en el territorio sabanero atraviesan las principales vías de comunicación que vinculan a estos mercados a través del Aeropuerto el Dorado (Cárdenas P. &, 2011) lo cual favorece a la comercialización de las flores. Otras de las características de la floricultura es su estructura en oligopolios, existiendo una alta y creciente concentración de capitales, cultivos y zonas de producción.

El desarrollo de la producción de flores en Cundinamarca se dio a mediados de los años 60 con el Plan Vallejo²² que incentivó a las exportaciones y permitió la aceptación de flores colombianas en los mercados externos. Además de esto, el Plan Vallejo estableció medidas dirigidas a exonerar a los exportadores del pago de gravámenes e impuestos sobre las materias primas, insumos, bienes de capital y repuestos importados utilizados en la fabricación de productos destinados a la exportación o servicios directamente relacionados con la actividad exportadora (Garay). Fue así como en un comienzo las empresas de Chía, Bojacá y Sibaté y posteriormente Mosquera, comenzaron a establecer grandes invernaderos y una gran demanda de flores en Estados Unidos, debido a la calidad, color, tamaño y duración de estas (SENA, Estudio sobre el subsector Flores , 1981)

En cuanto al gremio floricultor, como se ha mencionado, esta agrupado principalmente en torno a ASOCOLFLORES que reúne a 288 compañías exportadoras con una participación del 70% de las exportaciones y emplea al 63% de los trabajadores del sector (Tellado, 2004) y tienen un gran asentamiento en la Sabana de Bogotá, evidenciando el gran peso de la floricultura de la región. “ASOCOLFLORES tiene una participación muy activa a nivel nacional e internacional.

En Colombia hace parte de diferentes organizaciones gremiales, tanto del sector público como del privado. En el exterior, esta pertenece a las principales organizaciones representativas de la

²² Consiste en permitir que las empresas colombianas que hacen productos para exportar no tengan que pagar la totalidad de los impuestos o sólo deban pagar parte de éstos al Gobierno por importar artículos que necesiten desde otros países. Esto sin duda representa un gran ahorro de dinero, lo que permite que los productos tengan menores costos de elaboración y, por lo tanto, un precio de venta menor, de tal manera, que éstos se pueden vender mejor en los mercados internacionales y, así, ser más competitivos. [en línea] disponible en: <https://www.legiscomex.com/BancoConocimiento/N/nuevo-regimen-para-plan-vallejo-oct-20-16-2not/nuevo-regimen-para-plan-vallejo-oct-20-16-2not.asp?CodSubseccion=306&numarticulo=&CodSeccion=190>

floricultura. En cada una de ellas, la asociación promueve la competitividad de las flores colombianas en los mercados internacionales” (ASOCOLFLORES)

1.2.2 La mujer y las flores

Figura 5: salida de trabajadores de floricultivos



Siendo las 5: 30 salen los trabajadores de un floricultivo en el municipio de Chía, la mayoría se desplazan en bicicletas y a pie. En su gran mayoría se observan mujeres de edades diferentes y poca presencia de hombres.
Tomada por Beth Tzadok Ben Sasson (2017)

*“Las flores son como las personas, tienen ciclos y matices, sus condiciones físicas varían y están expuestas a enfermedades”*²³. Esta frase más allá de ser llamativa para el lector, hace alusión a la realidad de los floricultivos, donde las flores tienen mejor salud que los trabajadores, pues son tratadas como personas y su cuidado y embellecimiento depende de cada trabajador desde la siembra hasta el empaque que es el proceso final para ser exportada...

Figura 6: La mujer y la flor



Trabajadora²⁴ de floricultivo del municipio de Cajicá en la Sabana de Bogotá. Tomada por Beth Tzadok Ben Sasson en agosto de 2017

²³ comunicado personal (2017)

²⁴ Se reserva el nombre de la mujer de la foto, por sugerencia de la misma. Manos de una mujer que lleva más de 10 años trabajando en floricultivos

La flor es un producto perecedero, que es difícil de almacenar y por lo tanto se debe vender tan pronto llega al mercado. La vida útil de una flor como la rosa oscila entre los 20 a 30 días, desde que se corta hasta que se marchita por tanto su estandarización no es fácil, pues las flores más allá de ser una flor, en el mundo conforman un mercado de moda, donde compiten por su variedad y calidad. Por su parte la vida de la mujer depende de muchos factores entre ellos su trabajo, por tanto, es notable que para muchas empresas sea más importante la salud y la condición de la flor que la vida de sus empleados, que paradójicamente son quienes hacen posible que esta llegue en las mejores condiciones en el mercado exterior (Marín, M & Rangel, A 2000)

El trabajo de las mujeres para la producción de flores para la exportación, es el resultado de la alta dependencia de las mujeres hacia sus puestos de trabajo, por la necesidad de generar un ingreso familiar regular. Así mismo, la funcionalidad se extiende a la legislación laboral del país, que se adaptó y legitimó prácticas comunes en el sector, como la contratación indirecta y por periodos cortos de tiempo, a través de las sucesivas reformas laborales, sobre las cuales Rangel puntualiza:

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

Es contradictorio que estas situaciones se den en un sector tan prestigioso como el de las flores. Sin embargo, es una realidad latente, donde las mujeres son consideradas el personal más apto para desempeñar dicho trabajo, pero a la vez es la población más desprotegida por la ley, debido a las condiciones laborales a las que se ven expuestas día a día en los floricultivos.

1.3 El modelo agroindustrial presente en la actividad floricultura en la Sabana de Bogotá.

La floricultura en el país, desde sus comienzos, se estableció como una actividad económica de rápido crecimiento, basada en un modelo agroindustrial, lo cual implica el uso de tecnología, insumos (fungicidas, químicos) y el uso del espacio (aire, agua y tierra). Estas actividades generan grandes impactos sobre el medio ambiente y sobre las personas dependiendo el uso que se le dé, por tanto es importante mencionar el marco normativo y ambiental de los floricultivos en Colombia: donde se establecen una serie de derechos y deberes tanto del Estado, Instituciones y particulares en cuanto al tema ambiental, estos deberes y derechos se enmarcan en los principios del desarrollo sostenible, así mismo se encuentra la Ley 99 del 93 creada por el Sistema Nacional Ambiental (corresponde a un conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales ambientales) y el Ministerio del Medio Ambiente (Asocolflores, 2002)

Con esto se quiere dejar sentado un primer elemento que es entender a la agroindustria como parte-efecto del desarrollo capitalista, la cual ha cambiado no sólo la configuración espacial del territorio, sino que también ha configurado nuevas lógicas de vida para los productores,

supeditándolos a la agroindustria ya sea como abastecedores de materia prima para el proceso de producción o como trabajadores dentro de sus plantaciones. (Quevedo, 2013)

1.3.1 Generalidades del modelo agroindustrial

La innovación tecnológica y la aplicación de la ciencia agraria permiten que en el campo se generen condiciones para su modernización; en este contexto, la agroindustria es el resultado de un mayor nivel de inversión en tecnología y de las ventajas comparativas del territorio en el cual se asienta (condiciones climáticas, bajos salarios y legislaciones anti-trabajadores) (Quevedo, 2013).

Partiendo de esta consideración, la agroindustria es una forma de producción con distintos niveles de inversión en la tecnificación de la producción. La agroindustria no comprende sólo la producción de bienes agrícolas, sino también de materias primas, el transporte, la generación de insumos y los procesos de transformación, para esto cumple con las siguientes condiciones:

- Alianza entre el capital productivo y financiero
- Productos enfocados de manera especial al mercado externo en el caso de materias primas y a un sector del mercado interno en el caso de los alimentos y bebidas.
- Concentración de medios de producción: tierra, agua, tecnología, capital.
- Precarización de las condiciones laborales y bajos salarios.
- Generación de consensos y lógicas de subordinación de campesinos y campesinas, de manera especial pequeños y medianos productores que se articulan a la agroindustria (Quevedo, 2013)

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)²⁵ define a la agroindustria como las actividades de manufacturación mediante las cuales se elaboran materias primas y productos intermedios derivados del sector de productos procedentes de la agricultura, la actividad forestal y la pesca. Adicionalmente se le añade la utilización y manipulación de insumos químicos y el de maquinaria, las cuales son parte importante del proceso de producción agroindustrial.

Este modelo agroindustrial es de inspiración neoliberal impulsado por las grandes empresas transnacionales de la agroindustria y basado fundamentalmente en la producción para la exportación. La lógica de esta concepción es que cada territorio debe especializarse en aquellas actividades que le permita tener ventajas comparativas en relación a otras zonas del planeta en una economía fuertemente globalizada. Es en este escenario en el que se encuentra los floricultivos en Colombia, mayoritariamente en la Sabana de Bogotá. Este modelo tiene como características:

1. **Modelo homogenizante: implica la vinculación de mano de obra barata:** exigencia en la calidad de los productos (flores), cumplimiento a tiempo de las exportaciones, uso y manipulación de plaguicidas y fertilizantes entre otros.

²⁵ FAO: fundada en 1945, es uno de los mayores organismos especializados de las Naciones Unidas. El principal objetivo de la contratación pública de la FAO es apoyar de manera eficiente el mandato de la FAO de lograr un mundo en el que impere la seguridad alimentaria elevando los niveles de nutrición, mejorando la productividad agrícola, las condiciones de la población rural, y contribuyendo a la expansión de la economía mundial

2. **Competitividad, exportación y globalización:** incide directamente en las relaciones laborales, familiares y personales de las mujeres que trabajan en el sector floricultor.
3. **Exige a las mujeres una mayor permanencia en los lugares de trabajo:** largas jornadas laborales, mayor número de horas extras, traslados de la vivienda al trabajo que suponen un menor tiempo de permanencia en casa.

La producción de la floricultura en diferentes países tiene como trasfondo la globalización económica, se trata de un proceso particularmente homogeneizador en lo referente a la orientación del modelo de desarrollo de la economía, que pretende basar el crecimiento económico en un “modelo exportador” dentro del cual se intrinca el modelo agroindustrial. En dicho modelo también se encuentra la producción de banano, palma africana, espárragos y otros productos agrícolas y está sustentado en la firme creencia de que “exportar es la salida”. Este modelo se basa en la implementación del monocultivo, el aprovechamiento de los recursos naturales de las regiones en donde se desarrolla la vinculación masiva de mano de obra no calificada En el caso de los floricultivos especialmente mujeres y flexible en cuanto a su contratación y condiciones laborales. También se evidencia el uso intensivo de agroquímicos y la innovación tecnológica y de mercadeo para la satisfacción del consumidor (Paéz, 2009)

Si bien es cierto la mayoría de mano de obra en los floricultivos es femenina, bajo el modelo agroindustrial de la producción de flores existen tres aspectos que sustentan este número mayoritario en las empresas de flores: el primer aspecto hace referencia al principio de que la mujer posee una motricidad fina, más desarrollada que el hombre. Otra suposición es que la mujer posee una destreza y resistencia casi innata para las labores agrícolas y más si esta viene del sector rural. El último aspecto referencia acerca del carácter sumiso y menos beligerante

frente a las exigencias y conflictos laborales. Estos rasgos convienen a la floricultura, y por ello se ofrece trabajo a la mujer, donde la agroindustria de las flores cuenta con ese perfil para emplearla. (Díaz & Sierra, 1995)

Si bien es cierto el tema de los floricultivos tiene muchas problemáticas, las cuales pueden desencadenarse en distintos aspectos, como ha sido la salud, la calidad de vida, condiciones de trabajo, medioambiente entre otros, existe otros temas que no son visibilizados como es el tema familiar y personal de las mujeres, que también son el resultado de dichas condiciones laborales generadas por los factores del modelo agroindustrial, por ejemplo, y teniendo en cuenta el lugar donde se desarrolla la actividad de la floricultura, generalmente las trabajadoras residen en la misma zona. Sin embargo, la mayoría de sus viviendas están alejadas de las empresas, lo que sugiere que tienen que desplazarse varias horas a su lugar de trabajo, lo cual supone levantarse más temprano de la hora normal (4:30) y llegar tarde a casa. Por tanto para la mujer que trabaja en floricultivos se le exige una doble jornada que cumpla con ambas responsabilidades en el trabajo y en el hogar ²⁶

²⁶ Reflexión a partir de comunicado personal en una de las entrevistas realizadas a una mujer con experiencia en floricultivos de la Sabana de Bogotá

CAPITULO 2

LAS PARADOJAS DE LA FLORICULTURA: EL CUIDADO DE LA FLOR VS EL CUIDADO DE LA MUJER QUE TRABAJA EN FLORICULTIVOS

Figura 7: El trabajo en floricultivos



Trabajadora²⁷ de floricultivo del municipio de Chía en la Sabana de Bogotá. Tomada por Beth Tzadok Ben Sasson en septiembre de 2017

Este capítulo responde al segundo objetivo de esta investigación que consiste en *develar las implicaciones del modelo agroindustrial en la vida familiar, laboral y personal de las mujeres*

²⁷ Se reserva el nombre de la mujer de la foto, por sugerencia de la misma. Trabajadora en los floricultivos de flores hace 2 años

que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá y para esto es importante definir cada escenario (familiar, laboral y personal) en el que se desenvuelve la mujer.

Paradojas de la floricultura: el cuidado de la flor vs el cuidado de la mujer que trabaja en floricultivos es inspirado en un cuerpo teórico, como también en los relatos de las mujeres que trabajan en los floricultivos de la Sabana de Bogotá. Por tanto, su construcción emplea elementos que buscan explicar una realidad concreta a partir de la vida cotidiana, que en este caso es el de las mujeres que trabajan en floricultivos de la Sabana de Bogotá. Lo que se trata de mostrar en este capítulo son las incidencias que tiene el modelo agroindustrial en la vida de las mujeres que trabajan en floricultivos, por tanto, se hace una recopilación y análisis de las experiencias de las mujeres, teniendo en cuenta los tres escenarios de la vida cotidiana (laboral, familiar y personal)

Como resultados de la investigación se obtuvo que la mayoría de las mujeres en relación con los tiempos que comparten en familia son mínimos²⁸, puesto que las exigencias de horario de trabajo responden a la demanda del mercado de flores, por tanto en temporada alta las horas en el floricultivos aumentan, dejando así menos tiempo para compartir. De las mujeres entrevistadas, la gran mayoría de ellas son madres solteras, por tanto, la carga del hogar aumenta. Muchas de ellas se han separado de sus esposos debido a la falta de tiempo y problemas económicos. En cuanto al tema laboral, hay un consenso, donde las mujeres afirman que, si bien el floricultivos no es el mejor lugar de trabajo, ha sido el que ha mantenido a la familia y ha posibilitado un sustento en la casa, por tanto, esta afirmación justifica de alguna manera su permanecía en estos lugares de trabajo. A nivel personal, es más que claro que no hay tiempo para que la mujer se

²⁸ Tiempos mínimos hace referencia que el tiempo que queda para compartir en familia son cortos, dado las obligaciones o quehaceres en el hogar (cocinar, lavar, arreglar, etc.)

dedique a ella misma o realice actividades que ayuden a su crecimiento y cuidado personal. Dado que el poco tiempo que les queda lo dedican a temas del hogar.

2. 1 incidencias del modelo agroindustrial en el espacio público (trabajo productivo)

El trabajo productivo se entiende como una actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica. Por ello, recibe el nombre de trabajo productivo y se relaciona con el escenario público. Se relaciona con la vida laboral, social, política y económica, donde se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado (Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el Bienestar Social, 2008)

En este orden de ideas los floricultivos de la Sabana de Bogotá son espacios laborales para muchas mujeres que si bien o mal reciben un pago por su trabajo, convirtiéndose en su fuente de ingresos, sin embargo, el modelo económico vinculado a dicha actividad responde a otros intereses, como es ser más competitivos en el mercado, donde su mayor preocupación es proporcionar la máxima producción, lo cual implica una mayor flexibilización laboral desde su contratación hasta su salida de la empresa. Sin duda, estas nuevas modalidades de trabajo fueron promovidas por el gobierno en los años noventa como una forma de generar empleo. Sin embargo, han sido utilizadas por las empresas para disminuir costos laborales y no asumir ninguna responsabilidad con el personal contratado, además de evitar la organización sindical. Las personas empleadas según estas modalidades obtienen menos ingresos, suelen ser retribuidas a destajo (es decir, por labor realizada), sufren inestabilidad laboral permanente, en muchas ocasiones carecen de cobertura social y en muchos casos se encuentran legalmente

desprotegidas, así lo asegura una trabajadora, quien relata que en los 18 años de trabajo sólo una vez han reconocido las horas extras que ha realizado.

Por su parte Reina y Camacho afirman que: “la floricultura en Colombia no es un espacio laboral en el que se pueda hablar de una relación laboral institucionalizada y claramente delimitada de acuerdo a la Ley u otras instituciones reguladoras efectivas, como sucede en algunos sectores económicos nacionales” (Reina & Camacho, 2006). Si bien esta afirmación hace referencia a una realidad concreta (floricultivos) no sucede en todos los casos, pues esto implicaría conocer a fondo las dinámicas y las relaciones laborales de cada floricultivo y comprender como son adoptadas y aceptadas por muchas mujeres que trabajan en ellos. Por ejemplo “los trabajadores y trabajadoras se emplearán en unas u otras condiciones según el tiempo de antigüedad, el paternalismo de la empresa, la existencia y fortaleza de un sindicato independiente” (Romero, 2008) o se considera que el hecho de pertenecer a una asociación como ASOCOLFLORES; o el manejo de sellos de calidad (ambiental y social) ofrece un mayor control sobre los impactos de los empleados y el medio ambiente, si bien es notable la heterogeneidad, si hay algo que todos los floricultivos apuntan es a la competitividad en un mercado global que requiere una mayor rentabilidad, lo cual implica incorporar agresivas políticas laborales de aumento de la productividad para conseguir dicho fin (González E. , 2014).

A finales del siglo XX, el concepto de responsabilidad social de las empresas se aplica a la necesidad de afrontar los crecientes problemas derivados de la globalización.

Paradójicamente, en la medida en que se desmonta el Estado de bienestar²⁹, se fortalece una concepción, según la cual, el nuevo lugar que ocupan las empresas en la sociedad les exige contribuir a solucionar los problemas laborales, sociales y ecológicos y participar en la creación de condiciones para un desarrollo sostenible (González E. , 2014) Quizás esto se deba a que el sector floricultor, por su presencia exportadora, ha experimentado desde hace más de una década una situación característica de las multinacionales en el escenario global: recibir fuertes críticas de distintos países, particularmente europeos, sobre las condiciones laborales de los trabajadores/as y el trato al medio ambiente y por esta razón se ha visto obligado a proteger o restablecer su reputación por medio de “códigos éticos o etiquetas sociales” que demuestren cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en lo referente a estándares laborales y medio- ambientales. (Valero & Camacho, 2006). Sin embargo, la realidad está muy lejos de dicho discurso, pues contrastando con las dinámicas laborales de los floricultivos, a pesar de que son conocidas por muchos (precarias) el marco normativo laboral en el país, en el caso colombiano legaliza y ampara dichas prácticas laborales.

Las entrevistas realizadas para esta investigación coinciden con varias posturas mencionadas anteriormente y también con la de Greta Friedemann, quien argumenta que el trabajo en la floricultura permite a las mujeres a través del empleo, ingresos salariales acordes a su labor,

²⁹ Se define como una serie de disposiciones legales que dan derecho a los ciudadanos a percibir prestaciones de seguridad social obligatoria y a contar con servicios estatales organizados (en el campo de la salud y de la educación), en una amplia variedad de situaciones definidas, como de necesidad y contingencia. Los medios a través de los que interviene, pues, el Estado de bienestar son reglas burocráticas y disposiciones legales, pagos y puesta en servicio de la experiencia profesional de profesores, maestros, médicos y asistentes sociales (Collazos , 2007)

propiedad de bienes, incrementar su autoestima y por ende adquirir mayor poder de negociación y autonomía en el hogar:

“Yo desde los 20 años estoy trabajando en flores, tengo tres hijos que gracias a Dios están a cargo mío y pues toda mi vida me ha gustado mucho las flores y siempre he trabajado en flores, llevo 23 años en flores, ha sido duro y suave, ósea si pues como variado. Gracias a Dios tengo ese trabajo y ahí si como dicen gracias a las flores he sacado adelante a mis hijos”³⁰

Sin embargo, en relación a las condiciones laborales se hace necesario incluir aspectos como: la precarización en los contratos; la carga laboral y las repercusiones físicas y psicológicas.

(Friedemann, 2008) Y aunque aparentemente se lea paradójico algunos de los relatos de las mujeres, no lo es, pues parte de las dinámicas que se desarrollan en los floricultivos son las contradicciones que día a día se desarrollan: donde hay un agradecimiento por su trabajo (como fuente de ingreso para ellas y su familia), pero por otro hay también un desgastamiento físico (movimientos repetitivos, posturas, afectaciones a la piel), lo cual responde a un modelo económico capitalista presente en la agroindustrial de las flores. Si en algo confluyen las mujeres a partir de sus experiencias en el trabajo de flores es que ningún floricultivo es homogéneo en cuanto a las prácticas laborales, pues cada uno tiene características específicas que pueden estar determinadas por el tamaño de la empresa, lo cual hacen de la floricultura en Colombia un buen o un mal lugar de trabajo.

³⁰ Comunicado personal (entrevista, 2017)

Según las mujeres entrevistadas, la jornada habitual de trabajo en temporada baja corresponde a 48 horas semanales (lunes a sábado). Sin embargo, este varía según las horas extras que se realicen durante la semana o la temporada alta, lo cual responde a dos situaciones concretas:

- Exigencias del mercado: como se ha mencionado en el transcurso de la investigación, todo lo que implica la competitividad en el mercado internacional.
- Necesidades económicas de las mujeres: la mayoría de mujeres que trabajan en floricultivos son madres cabeza de hogar, quienes asumen toda la responsabilidad de los gastos en el hogar.

La agroindustria floricultora constituye para algunos o más bien para el discurso empresarial una fuente de empleo que eleva los niveles de productividad, activa los negocios complementarios y trae elementos modernos a la vida rural. Sin embargo, hay otras discusiones sobre esto, pues para otros, la floricultura en su lógica concentradora constituye una vía falsa, donde los verdaderos beneficiarios son las grandes empresas y adicional a esto, instala una grave amenaza a la sustentabilidad, local y regional, puesto que, la oferta de trabajo y discretas remuneraciones no implican un verdadero proceso redistributivo (Breilih, 2007)

En este orden de ideas la agroindustria, en el mundo de las flores, vive un acelerado proceso de concentración en un reducido número de grupos, que dada las condiciones del mercado internacional, controlado por grandes monopolios por ser las flores un producto exclusivamente de exportación, los empresarios tienden cada vez más a descargar sobre los hombros de los trabajadores las dificultades del comercio mundial (Vargas, 2013).

Así pues, la floricultura en la Sabana de Bogotá constituye una paradoja en la vida de las mujeres que laboran en él, puesto que, a pesar de que muchas de ellas aseguran y agradecen que gracias a ese trabajo han podido sacar adelante a su familia, también son conscientes de las implicaciones a nivel laboral a las que son expuestas, por ejemplo, en temporada alta que el trabajo se triplica, donde saben que de su rendimiento diario depende su estadía en el floricultivo.

Otro punto de vista es que la expansión de la actividad, intensificación del trabajo y el aumento de la productividad han sido rasgos notorios en la reestructuración productiva del sector. En un contexto socio-técnico en que no hay grandes avances tecnológicos que permitan aligerar el nivel de carga e intensidad de las labores del trabajador, es frecuente los aumentos en tamaño y número de cultivos, así como en la cantidad de unidades que son cultivadas, cortadas, seleccionadas, empacadas y transportadas por trabajador. De modo que aumenta la producción, pero no el número de trabajadores/as, y sí la concentración en el uso de la mano de obra (Valero & Camacho, 2006)

A continuación, se hace una relación con cuatro factores que son relevantes en el espacio público y que permite conocer un poco más las dinámicas en torno a la vida laboral de la mujer que trabaja en floricultivos.

Salario y tipo de contratación

A este concepto se le puede atribuir una triple dimensión: social económica y jurídica. En la primera (social) hace referencia a la principal y usualmente única de ingresos del trabajador, la base esencial para su subsistencia y la de su familia. De allí que se asigne al salario un carácter o contenido alimentario. En la segunda (económico) se refiere al valor que se le asigna al trabajo,

es decir, su costo. No su precio, porque el trabajo no es mercancía. Y la tercera (jurídico) se considera en lo fundamental, a la contraprestación debida por el empleador, por la prestación del trabajo (Pasco Cósmpoli, 1986) si bien estas consideraciones de autor son válidas, se hace fundamental contemplar este concepto desde una realidad existente como lo es el trabajo en los floricultivos. A partir de las experiencias algunas ya mencionadas y compartidas en este documento, el salario en los floricultivos corresponde al mínimo desempeñando cargos de: empaque, cosecha y pos-cosecha, que sin duda son de las labores más extenuantes y pesadas de la actividad, pues están sujetas a la exigencia del mercado (calidad, tiempos, productividad). La mayoría de las mujeres entrevistadas para esta investigación son madres solteras cabezas de hogar que tienen a su cargo a sus hijos y de ellas dependen los gastos del hogar como es la alimentación, educación salud, vivienda, vestido y recreación. Y aunque el objetivo del salario mínimo (\$781.242)³¹ en Colombia es garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas, es casi imposible cubrirlas todas estas necesidades, o al menos así lo manifiestan algunas mujeres. Por su parte y en respuesta de esta situación, la respuesta de sindicatos y la población consultada por los medios de comunicación es negativa: el salario mínimo no cubre los gastos de la canasta básica familiar³² de la ciudadanía más empobrecida (González E. , 2014)

Aunque el objetivo del salario mínimo es garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas en cuanto alimentación, educación salud, vivienda, vestido y recreación de un trabajador, indudablemente que no cumple con sus objetivos, puesto que con el valor del salario mínimo no

³¹ La ley [Art. 146, Código sustantivo del trabajo] establece que para la fijación del salario mínimo se deben tener en cuenta factores como costo de vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las empresas y las condiciones de cada región o actividad económica.

³² La canasta familiar está conformada por: alimentos, vivienda, vestuario, salud, educación, cultura, ocio, transporte y otros gastos.

es posible cubrir todas estas necesidades, ya que la única fuente de ingresos es la de la mujer y a su cargo se encuentran sus hijos, además de todos los gastos que requiere una casa (mercado, productos de aseo, arreglos, pago de servicios) Cuando se indaga dentro de la investigación acerca del salario en los floricultivos algunas de las mujeres manifiesta que:

“En el floricultivo gano el mínimo y yo no sé cómo hago, pero hago alcanzar el sueldo para todo el mes, aunque dejamos de comprar cualquier antojito que a veces nos da. Pero así ha sido siempre y bueno bien o mal con ese sueldito he sacado adelante a mis dos hijos”³³

“Lo que me gusta del floricultivo es que siempre son puntuales con el pago del mes, aunque bueno ese sueldo se va rápido, quedo tranquila cuando pago todos los gastos del mes, así no quede para darse un gustico”³⁴

Si bien en los floricultivos la mayoría de empleados reciben un sueldo mínimo, en muchos de los casos³⁵ este ingreso no es suficiente para cubrir todas las necesidades del hogar, o al menos así lo expresan algunas de las mujeres entrevistadas para esta investigación, donde en su mayoría son madres cabeza de hogar y por tanto no solo existe una carga física sino también económica, ya que, tienen a su cargo a sus hijos y por tanto para ellas es una preocupación, dado que el único ingreso que tienen en el mes, es lo que reciben por el pago de su trabajo en floricultivos, por tanto al no tener otra fuente de ingreso u otras posibilidades de aumentar su ingreso, o la oportunidad de emplearse en otra actividad, generan una dependencia a estos puestos de trabajo que como lo dicen ellas: si bien o mal los floricultivos nos han dado de comer a mí y a mis hijos

³³ Comunicado personal (entrevista, 2017)

³⁴ Comunicado personal (entrevista, 2017)

³⁵ Se refiere a los casos de la muestra de esta investigación que fueron mujeres que trabajan en floricultivos

Otra de ellas manifiesta:

“Si yo no tuviera el apoyo económico de mi marido, la verdad que me quedaría muy duro a mi sola pagar todos los gastos de la casa, por ejemplo con mi marido nos repartimos los gastos y así que así a veces quedamos cortos en el mes”³⁶

Sin duda el tema del salario en los floricultivos se ha convertido en una conformidad para la mujer, pues es su única fuente de ingresos y de eso depende que cubra al mínimo sus necesidades o al menos en lo posible.

A pesar de que hay una clara necesidad de la mujer que trabaja en floricultivos por mantener una tranquilidad económica, muchas de ellas tienen que conformarse con lo que reciben de salario mensual, mientras el trabajo que realizan es extenuante y agotador. Tal vez este conformismo sea por el perfil de la mujer de los floricultivos quienes en su mayoría solo tienen primaria o bachillerato y piensan que ese salario es acorde con las labores realizadas en el cultivo, sin embargo es evidente la brecha salarial entre hombres y mujeres, según la Asesoría Jurídica de la Corporación Cactus³⁷: los hombres tienen mayores ingresos porque desarrollan labores de mayor peligrosidad (construcción, fumigación y mantenimiento) sin embargo el trabajo que realizan las mujeres en la floricultura, no están exentas de peligrosidad o riesgos para sus vidas. (González E., 2014) Pues ya se conocen varios casos donde mujeres que han entrado con salud a trabajar con el paso del tiempo por las condiciones y las formas de trabajo a las que se encuentran expuestas terminan por deteriorar su salud.

³⁶ Comunicado personal (entrevista, 2017)

³⁷ Cactus promueve y desarrolla procesos participativos en Derechos Humanos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales con mujeres, jóvenes y organizaciones sociales de la sabana de Bogotá.

Es así como la solución que encuentran las trabajadoras y trabajadores para subir un poco los ingresos familiares es la realización sistemática de horas extras y el trabajo en los días de descanso (González E. , 2014) así también lo afirman las mujeres entrevistadas para esta investigación

En cuanto al tema de contratación si bien no es difícil el acceso a los floricultivos, ya que cualquier mujer sin experiencia puede acceder a trabajar ahí, todavía se presentan casos donde aún exigen prueba de embarazo para entrar, lo cual en Colombia está prohibido desde el año 1994. Otro de los puntos a tocar en este tema es la forma indiscriminada de contratar o más bien de reclutar a personal durante las temporadas altas (Valentín, madres) donde en dicho contexto, la subcontratación ha sido una de las políticas laborales que más ha crecido en el sector de la floricultura, ya que permite una alta rentabilidad basada en la exigencia laboral para contratar y despedir indiscriminadamente, que supone una reducción en el gasto en personal, dado que la subcontratación permite a la patronal no hacerse responsable de lo que pueda pasar en el cultivo (De Vicente Arias, 2013)

Horas extras

Las horas extras se han convertido en una necesidad para la mujer dentro del floricultivo dado que los salarios no llegan a cubrir en su totalidad las necesidades básicas de la familia y más si de un salario mínimo dependen 2 hasta 4 personas. La lógica de esta modalidad, por así llamarla, está relacionada con los picos altos de producción que según las mujeres con experiencia en floricultivos son dos fechas en el año: la época de San Valentín, que comienza desde el mes de enero hasta el mes de febrero; y la época de madres en el mes de mayo, Sin embargo, existen otras fechas también de mayor demanda que responde a las festividades de los países

consumidores de flores. Por tanto, las horas extras presenta una ambigüedad entre el carácter voluntario u obligatorio (UNTRAFLORES , 2013).

Sin embargo, en los floricultivos no existe la posibilidad de que sean de carácter voluntario, pues la exigencia del mercado de flores requiere que las horas extras sean obligatorias para las mujeres y más aún si se encuentran en temporadas altas; así no les guste, tienen que trabajar. Otra razón se deriva de la necesidad de tener un ingreso adicional al salario estipulado, que para algunas mujeres no es suficiente para cubrir los gastos básicos de la familia, así mismo las mujeres cuentan que estas horas extras pueden ser canjeadas en temporadas de poca productividad por tiempo. Por ejemplo, si hace dos horas extras en el día, al día siguiente pueden ser descontadas lo que implica salir más temprano del floricultivo y realizar actividades programadas como citas médicas, reuniones en el colegio, entre otras. En el caso contrario de no trabajar o realizar horas extras genera repercusiones en permisos, calamidades o incluso llegando al despido.

Según el sindicato Untraflores, los empresarios juegan con la duración de las jornadas para amoldarlas a las temporadas altas y bajas independientemente de las horas establecidas en el contrato. Esto lo realizan a través de la compensación de las horas extras de la temporada alta que pueden llegar a ser más de cinco horas diarias en tiempo libre que sólo lo otorgan en temporada baja, de esta manera no tienen por qué remunerar las horas extras como tales sino como tiempo de su jornada laboral normal, por tanto el horario no va de acuerdo al contrato sino por productividad (González E. , 2014) lo anteriormente expuesto puede también sustentarse con las experiencias de las mujeres referente a la hora extras:

“Es lo que la empresa requiere, digamos lo más tarde que nos hemos quedado son hasta las nueve de la noche”³⁸

Cuando hay mucha flor, las pagan lo normal en el sueldo, pero a veces nos las devuelven en tiempo, digamos hice de extras dos horas, entonces yo mañana salgo dos horas más temprano o cuando yo las necesito me las devuelven, siempre y cuando no sea temporada alta³⁹

“Como le digo, si hecho horas extras porque hay veces que uno necesita para los gastos que no estaban previstos, solo una vez tuve una mala experiencia con las horas extras, pero no fue en este floricultivo que ahora estoy, fue en otro”⁴⁰

Tiempo

El manejo y uso del tiempo, es uno de los problemas significativos denunciado por Cactus y se relaciona con la doble jornada de las floricultoras: ellas son las que se levantan primero, tienen que dejar el almuerzo hecho para sus hijos. Se van a trabajar afuera de su casa y regresan a su casa para seguir trabajando. Sabemos que esto va más allá de la floricultura, pero sí implica mayor desgaste físico y emocional.

Si bien hombres y mujeres son víctimas de la explotación laboral hay un diferencial. Los hombres pueden trabajar y tienen sus espacios de recreación, por su parte las mujeres tienen esos espacios mucho más limitados (Gómez Velásquez & García Gutiérrez, 2007)

³⁸ Comunicados personales (entrevista 2017)

³⁹ Ibid

⁴⁰ Comentario personal (entrevista, 2017)

El ritmo de trabajo en un floricultivo, como se ha venido mencionando durante toda la investigación, es acorde con la exigencia del mercado internacional de flores, sin embargo, dicho ritmo implica en algunos casos el abandono parcial o casi total de la familia durante prolongados periodos de tiempo, que apenas pueden cumplir con la obligación de llevar el pan al hogar, pero, a cambio se ven obligados a desatender toda relación con los hijos y los esposos si es el caso. (Gómez Velásquez & García Gutiérrez , 2007) .

A partir de todo este bagaje ¿cuáles son las incidencias del modelo agroindustrial en el escenario público? Durante este apartado se ha intentado hilar entre lo teórico y lo práctico para descubrir dichas implicaciones en la vida laboral de las mujeres, por tanto, se puede llegar a la conclusión que:

- La productividad asociada con la competitividad en este caso la floricultura exige altos toques de rendimiento, asociado con la demanda de los mercados internacionales.
- El apoyo por parte del Estado al sector floricultor, ha sobrepasado el respeto por los derechos laborales de sus trabajadores
- La legislación laboral se debilita para favorecer el libre comercio, mientras los trabajadores reciben todo el peso de la competitividad.
- El sector floricultor dentro de sus prácticas, requiere cada vez más generar una mayor ganancia, a costa de una mayor exigencia de productividad a sus empleados.
- Existe una alta dependencia a este tipo de trabajo en la Sabana de Bogotá, por tanto y según los relatos para las mujeres es difícil oponerse en una posición de exigibilidad a la empresa en cuanto al tema de condiciones laborales, pues hay un temor generalizado que al hacer esto puedan perder su puesto de trabajo. Y por tanto en este punto hay un

llamado claro para el quehacer profesional del Trabajo Social en este sector. Que implique no solo el trabajo con las mujeres, sino también con sus familias y las empresas, dado que es precisamente donde se desarrolla su vida cotidiana.

- Es claro que para algunas mujeres que trabajan en floricultivos es de su desconocimiento que hacen parte de un sistema capitalista y globalizado, por tanto, se dificulta un reconocimiento en sus derechos laborales y también las posibilidades para hacerlos válidos.

2.1 Incidencias del modelo agroindustrial en el escenario doméstico (trabajo reproductivo)

El trabajo reproductivo entendido como: actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia (padre, madre, hijos, hijas) recibe el nombre de trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el escenario doméstico. Incluye el trabajo doméstico, el cuidado de las personas, la educación y el afecto, el cual se ha asignado, tradicionalmente a las mujeres, se considera como algo “natural” o algo intrínseco a ellas. Es un trabajo muy importante, puesto que cubre las necesidades básicas de todas las personas y es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres. (Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el Bienestar Social, 2008)

Ahora bien, hablar de un trabajo doméstico en un contexto que de por sí es contradictorio (floricultivos) conlleva a la reflexión sobre las mujeres, los roles que son asignados y la relación de un escenario doméstico en un mundo público y todas las dicotomías que estas traen (trabajo

vs familia) Muchas de las experiencias en diferentes países, la incorporación de la mujer en el mercado laboral no ha venido acompañada de una redefinición de los roles al interior de la unidad doméstica (Beltran & Peredo , 2003). De hecho, en los últimos tiempos la mayoría de las mujeres que trabajan en la esfera productiva y en la generación de ingresos fuera del hogar, realiza también de manera paralela el trabajo doméstico. Es decir, la vida de la mujer está caracterizada por lo que se ha denominado “la doble jornada” o la “doble presencia” que en muchos casos no solamente significa la realización de dos tipos de trabajo en un sólo día: uno en el espacio público y otro en el espacio privado, y en una doble lógica de trabajo, sino también el sometimiento a una doble explotación y discriminación (Olivera, 1989). En este orden de ideas, y no alejados de la realidad de las mujeres que trabajan en los floricultivos, dadas las dinámicas que viven diariamente se encuentran en la encrucijada entre la participación en la producción económicamente remunerada (opcional para algunas y necesarias para la sobrevivencia de la gran mayoría) y el trabajo doméstico para garantizar la reproducción biológica y social de los miembros de su familia. Dicha encrucijada, entre la “calle y la casa”, tiene dos características: en la primera los espacios para ellas son todavía restringidos y discriminados; y en la segunda, el trabajo es arduo, no reconocido, pero se acompaña de legitimidad social. (Olivera, 1989)

Siguiendo con la idea de la *doble presencia o doble jornada* que hace referencia cuando la mujer se encarga del cuidado del hogar, con todo lo que implica, y además realiza un trabajo formal fuera de la casa, lo que supone para la mujer doble trabajo, en el día de una trabajadora puede resumirse en las siguientes acciones:

“La entrada al floricultivo es a las 6:00 am pero antes de salir a trabajar, tengo que dejar haciendo las cosas de la casa, por eso me levanto a las 4:30 de la

mañana, se alista lo del almuerzo, el aseo de la casa, los uniformes de las niñas sus loncheras del colegio y ya mi hijo el mayor (19 años), es quien me las lleva al colegio y por la tarde voy y las recojo (5:00 pm y 6:00 pm) A las 5:30 salgo en bicicleta para el cultivo y faltando cuarto para las seis ya estoy en el cultivo, saco mi ropa de cambio y ahí empieza mi jornada comenzamos con unos ejercicios de pausas activas más o menos 15 minutos y de ahí arrancamos para el cultivo, tomamos las cosas (implementos) y me voy alistar las camas que normalmente al día son 34 camas de rosas y cada una promedio bota 10 a 11 tabacos (40 flores) cuando es temporada alta le botan hasta 50 a 60 tabacos diarios, ahí si es pesado. Después de la jornada laboral voy por mis hijas al colegio y de ahí a la casa a adelantar lo que se pueda para el otro día”⁴¹ (SIC)

Autores como Pérez y Domínguez (2003) afirman que las condiciones laborales han ido cambiando en los últimos años, la mujer sigue cumpliendo lo que se denomina, doble jornada laboral, denominado como “trabajo oculto”, en tanto que no posee remuneración económica, aunque requiere de una cantidad de horas al día y de esfuerzo físico-mental para desarrollarlo y que no tiene reconocimiento social ni económico. Las mujeres que realizan las dos actividades tienen que dividir sus tiempos y energías, pero uno de estos no le será valorado.

“Los horarios de los floricultivos cambian dependiendo la empresa, por ejemplo hay floricultivos que empiezan a las 6:30 hasta las dos y media tres de la tarde, o de seis de la mañana hasta las 2:30 unos días son más larguitos, los horarios a mí me gusta mucho donde estoy porque uno sabe que entra a las seis y sale a las dos, bueno aunque en

⁴¹ Comentario personal (entrevista, 2017)

temporada uno sabe que entra a las seis, pero no sabe a qué horas sale, porque digamos, son las diez de la mañana y nos dicen hasta que hora nos quedamos. O sea uno ya va preparado porque ya sabe que le toca quedarse”⁴²

“Cuando empecé a trabajar en las flores no tenía hijos... y cuando mi hija nació era muy triste porque tenía que dejarla al cuidado de aquí de una señora de la papelería y ya casi no tenía tiempo”⁴³

“Las jornadas de trabajo en los cultivos así sean remuneradas son bastantes largas, lo triste es que ya hay mamás que se acostumbran a eso...”⁴⁴

En las observaciones del diario de campo de esta investigación, es notorio en algunas de las mujeres el miedo a expresarse libremente por temor a ser despedidas. Sin embargo, entre sus relatos es evidente que muchas de ellas, por el hecho de ser madres cabeza de hogar y necesitar un empleo para mantener a sus familias, llegan al extremo de arriesgar su salud y su dignidad para conservar su fuente de ingresos proveniente de su trabajo en los floricultivos.

A continuación, se expone dos fragmentos de una de las entrevistas que tiene de trasfondo la flexibilización laboral en su máxima expresión y aunque entre sus letras no sea algo notorio, en la reflexión y análisis de este sí lo es:

“Ahora que disminuyeron las extras, tenemos más tiempo con los hijos, porque en

⁴² Ibid

⁴³ Comentario personal (entrevista, 2017)

⁴⁴ Ibid

un tiempo atrás era muy poco el tiempo que se tenía, eso se debió, pienso yo a que muchas personas se quejaron que no podían ver los hijos, tocaba trabajar mucho las extras más que todo en la pos cosecha uno se levantaba y los hijos durmiendo y cuando regresaba igual, la verdad ya no se compartía tiempo con ellos. Ahorita si puedo decir que hay más tiempo con los hijos, uno los lleva a pasear, pero eso fue por la reducción de las horas extras, que solo nos permiten hacer una hora y media de extras, claro que en temporadas altas si es difícil, ya nosotras sabemos como son los horarios y durante esas temporadas permanecemos menos tiempo en casa, como dicen tenemos hora de entrada pero no de salida”⁴⁵

“En temporada alta se trabaja más de la hora y media ahí la verdad no sé como explicarle, ahí si trabajamos hasta las seis y nos dan dos domingos para trabajar, y los dos compensatorios. Si es así como le estoy contando desde que yo entre el horario ha cambiado como tres veces, cuando entre el horario estaba desde las seis a dos y media lunes y martes y el día sábado de seis a doce y media y como de los tres años pa acá lo cambiaron lunes, y martes de seis a tres y miércoles, jueves y viernes de seis a tres y media y el día sábado de seis a doce. Y ahorita lo cambiaron de seis a doce y cuarto de la mañana. Si ahorita lo tengo de lunes a viernes de seis a dos y cuarenta y los sábados de seis a las doce y quince”⁴⁶

Escuchando estos relatos, si bien en primer plano es una ventaja que en la actualidad las mujeres destacan, pues esta nueva forma de trabajo respecto a las horas extras, permite tiempos que antes

⁴⁵ Comentarios personales (entrevistas, 2017)

⁴⁶ Ibid

no tenían. Sin embargo, yendo más allá de lo planteado como según el Informe Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE (agrupa a 35 países miembros y su misión es promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo) desde los presupuestos empresariales el tiempo de trabajo se incrusta dentro de su necesaria reorganización como un elemento más dentro de su estrategia flexibilizadora. Se trata de la flexibilidad numérica en torno al tiempo del trabajo (reorganización de jornada para aprovechar uso del equipo productivo: horas extras, trabajo nocturno, trabajo a turnos, etc.) que está unida irremediablemente al coste de trabajo y al empleo más precario (nuevas formas de contratación y despido, flexibilidad de las condiciones de empleo, reducción costos salariales indirectos, desprotección social) (Finkel, 1994)

“Cuando es temporada baja, entonces por ejemplo la producción baja y todo entonces. Hoy en día hay cultivos que han optado que usted de lunes a martes en el caso que si es semana corriente usted tiene mucho trabajo, pero ya el miércoles la producción baja un poco entonces si el cultivo está buscando como empresario bajar los costos entonces a usted le dicen hoy miércoles vamos a trabajar hasta la una de la tarde y le van a quedar dos horas para que las reponga el lunes”⁴⁷

“Sucede que recibieron a una chica con ataques de epilepsia le daban ciertas cosas a la empresa no le conviene tener a esa persona y en los floricultivos es vital su rendimiento, por ejemplo tiene que al día clasifica 20 mil tallos... a la empresa le pueden fallar una o dos personas, pero si le fallan más usted ya está grave y empieza a retrasar absolutamente todo hay cultivos que tienen

⁴⁷ Comentarios personales (2017)

bonificación por asistencia, por ejemplo un bonito de 50 mil pesitos entonces claro la gente por los 50 mil pesitos no fallaba”⁴⁸

“Cuando se hacían horas extras las operarias y clasificadoras vivían muy felices por la parte económica pero muy tristes y muy aburridas, porque no había tiempo de compartir con su familia con sus seres queridos de ir hacer sus cosas porque así sea que a una persona le paguen su millón de pesos, la persona necesita tiempo para ir hacer su mercado, para ir a organizar las cosas de sus casa, entonces es demasiado extenuante”⁴⁹

La estrategia empresarial de posibilitar horas extras actúa como mecanismo de control hacia los trabajadores y diversificador de las estrategias de acción colectivas, debido a la individualización de las condiciones de empleo y trabajo, por tanto, esta realidad se ve justificada por la adecuación entre las estrategias de los trabajadores y los empresarios. A los trabajadores les sirven para cubrir unas necesidades básicas en su hogar y a los empresarios, dentro de su lógica por la competitividad, para rebajar los costes laborales (Navarrete, Pac, & Solans, 2011)

Tiempo familiar

La responsabilidad de los hijos e hijas y del hogar ha recaído sobre las mujeres, trabajo que realizamos durante toda nuestra vida, equivale a más de 8 horas por día, sin embargo esta responsabilidad es invisibilizada tanto por la sociedad, como por el Estado que no reconocen la contribución tan importante que hacemos las mujeres tanto

⁴⁸ Comentarios personales (entrevistas, 2017)

⁴⁹ Ibid

económica, como social al país, sumado a esto, las difíciles condiciones económicas, la falta de vivienda propia y digna, el encarecimiento de la canasta familiar, el desempleo, los bajos salarios, los hogares asumidos solo por mujeres, nos ha obligado a salir de nuestras casas a enfrentar el mundo laboral en condiciones desiguales lo que ha implicado una sobrecarga de trabajo para las mujeres (Red de Mujeres de la Sabana , 2013)

Sin duda los relatos de las mujeres entrevistadas, apuntan en su mayoría a los tiempos establecidos en el hogar después de su trabajo, en los cuales aseguran que son los días domingos en que pueden compartir más en familia, mientras que entre semana el tiempo que les queda lo dedican al oficio del hogar, es así como los floricultivos, en relación al trabajo reproductivo, tienen implicaciones no sólo a nivel de tiempo, sino que también aparece como incremento de la competitividad empresarial donde los trabajadores aparecen como elementos que tienen que someterse a esa lógica, de tal manera que los discursos muestran no sólo cómo los trabajadores han interiorizado la concepción capitalista del tiempo, sino también la lógica del mercado y tristemente la necesidad de la flexibilidad. (Prieto, 1994)

“Allá en el floricultivos nos miden por rendimiento, allá cada mesa tiene su rendimiento, en una hora tengo que hacer 18 ramos, y en temporada a uno le dan bonificación si hace más y es obvio que allá más de uno se mata para ganar una plata a veces uno se hace 20 24 ramos en una hora. Las fechas más extenuantes son San Valentín (enero febrero) y madres (mayo)”⁵⁰

⁵⁰ Comentario personal (entrevista, 2017)

“A las 10 de la mañana salimos almorzar, pero uno ya se acostumbra almorzar a esa hora. [...] Ya uno se acostumbra, todos llevan su coquita de almuerzo. Tenemos media hora de almuerzo. Y de ahí hasta las dos de la tarde que salimos. Cuando es temporada a las tres de la tarde nos dan un refrigerio y hasta el horario que nos toque. O cuando es hasta las nueve u ocho, después de la siete pa arriba (SIC) ya nos dan almuerzo, ósea comida”⁵¹

En este orden de ideas las implicaciones para este escenario de la mujer, se derivan fundamentalmente del modelo agroindustrial, como es:

- Manipulación de tiempos en el trabajo, que repercuten directa o indirectamente en los tiempos familiares que la mujer pueda tener en familia.
- En temporadas altas la mujer está sometida a toda la presión y tiene que tener la disponibilidad de 24 horas al día
- En temporada alta las mujeres tienen una “preparación psicológica” para que nada extraordinario pase en temporada alta y asistan al cultivo

2.2 Incidencias del modelo agroindustrial en el escenario privado (vida personal)

El escenario privado entendido como: el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas. Por tanto, se relaciona con el espacio privado. Tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las acciones, el autocuidado, la relación con amistades. (Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el Bienestar Social, 2008)

⁵¹ Comentarios personales (entrevista, 2017)

Si bien es cierto el hogar no es un espacio que remita a la privacidad de la mujer, pues en sí no representa una práctica social de construcción para sí, si no por el contrario es la privación de la vida propia para sí, para las mujeres el hogar tiene un carácter limitativo y se identifica con el espacio doméstico, lo que se traduce en una presencia continuada y atenta de los asuntos de los otros, el tiempo de la mujer en vez de detenerse actúa en contra, las demandas laborales y domésticas hacen imposible la recreación de sí (Luque Velarde, 2012) no alejados de esta realidad, las mujeres que trabajan en floricultivos expresan:

“La verdad el tiempo que me queda solo lo comparto en familia, estar con ellos en casa, salir de vez en cuando se pueda a pasear, pero de resto no, no tengo así que digamos un espacio para mi sola”⁵²

“Uno en el floricultivo conoce muchas personas y bueno ahí hace amistades y muchas veces uno programa con ellos actividades y se comparte un rato, pero de resto el tiempo que me queda solo es para estar con mis hijos, arreglar la casa, tener todas las cosas listas del colegio, la comida”⁵³

El tiempo libre constituye aquel tiempo que el sujeto puede disponer a discreción para realizar actividades que les resulte placenteras. Normalmente se asocia a un tiempo que queda luego de la actividad laboral y de las actividades domésticas. El tiempo libre se relaciona a un sentido y a una identidad; a un sentido que permita el placer de la actividad que desarrolla, es una proyección de su subjetividad; una identidad, que implica el desarrollo de una personalidad

⁵² Comentario personal (entrevista, 2017)

⁵³ Ibid

social, su inclinación por los estudios, la música, el cine, el teatro, los deportes, la cocina, el arreglo personal, las amistades, entre otros (Luque Velarde, 2012)

*“La verdad el tiempo que yo tengo es con mi familia o a veces salgo con mis amigas a tomarnos una cerveza. Pero tampoco siento que me falte tiempo para mí, me siento satisfecha con el tiempo que tengo. La verdad el horario es muy bueno en la empresa, igual yo llego a la casa y hago almuerzo hago todo y por ahí tipo 6:30 de la casa ya quedo libre”*⁵⁴

*“Para mí, mi sitio de trabajo es muy agradable, y muy bonito, con la gente del cultivo organiza el día del amor y la amistad los cumpleaños del mes de todos los compañeros hace muchas actividades que dentro del cultivo uno vive contento, porque no solo son cosas laborales, pero como tal lo que es el núcleo familiar se ve afectado, en el último cultivo que estuve casi todos los días llegaba a media noche y mi niña ya está en una edad de adolescente”*⁵⁵

*“A mí me gusta pachanguear, yo me voy mis sábados. Me voy a bailar un rato. A veces son con los compañeros de trabajo, uno arma su grupito y se va por ahí a rumbear o a tomarse sus tragos, ese sería como el tiempo que tengo para mí”*⁵⁶

En ese sentido, el espacio privado es para la mujer la dimensión donde ella construye una esfera individual propia. Sin embargo, las dinámicas laborales referentes al tiempo, muchas veces no

⁵⁴ Comentarios personales (entrevista, 2017)

⁵⁵ Ibid

⁵⁶ Ibid

permiten que la mujer tenga un espacio que le permita desenvolverse libremente en el escenario de lo privado, de establecer tiempos libres para ellas mismas, esos espacios de tiempo en los que puede escapar de las obligaciones familiares y de la vida pública. Este tiempo de ocio/libre o enriquecimiento personal facilita a la mujer el encuentro consigo misma, para la construcción de su persona, en cambio el espacio doméstico, la familia, obliga a la mujer a olvidarse de ella misma, de sus necesidades y gustos (Luque Velarde, 2012) y es esta última afirmación la que genera preocupación, aunque más que el espacio doméstico, se puede hacer referencia al modelo de trabajo que se da en los floricultivos, que como se sabe responde a otros interés de corte internacional, donde las dinámicas familiares y personales se ven afectadas. Por tanto, una de las incidencias del modelo agroindustrial en este escenario (privado) es la falta de tiempo para que la mujer pueda realizar una construcción individual y propia para el desarrollo y la recreación de su subjetividad.

Por su parte, Murillo (1996) expresa que las mujeres disponen de pocos espacios privados, puesto que dentro de la casa desarrollan actividades domésticas aún a pesar de tener que cumplir con las responsabilidades fuera del hogar (trabajo) por tanto el espacio doméstico para las mujeres tristemente significa una segunda jornada laboral y un tiempo dedicado a los otros. (Luque Velarde, 2012)

Salud

En cuanto al tema de salud, para nadie es un secreto que el trabajo en floricultivos genera por sus prácticas una serie de enfermedades en quienes laboran, por tanto las mujeres quienes son la mayoría del personal convierten la vida laboral en algo arduo, puesto que, las labores que las rodean contribuyen de alguna manera al desgastamiento físico, que se ve representado en

dolorosas enfermedades como el túnel del carpo, tendinitis, afecciones en la piel, dermatitis, espasmos musculares, entre otras. Ante esto, existen una serie de procesos los cuales se enfocan en el ámbito de la salud donde al momento de entrar a laborar a una empresa es difícil que dichas enfermedades puedan calificarse desde su origen, pues la mayoría de las personas que han pasado por la evaluación del origen de la enfermedad, que en primera instancia debe ser realizada por las Entidades Promotoras de Salud, saben que ninguno de los aspectos relacionados con la organización del trabajo, por ejemplo; horarios, duración de la jornada, presión por los rendimientos, trabajo monótono es tenido en cuenta para determinar si una enfermedad es de origen profesional o de origen común (Páez S, 2011) así quedo relatado en algunos de las entrevistas realizadas en este caso a una mujer que trabaja en la parte administrativa de una empresa floricultora:

“No digo que no hayan enfermedades laborales, pero no son ocasionadas por la empresa, mucha gente, la gente que trabaja finalmente viene de otros cultivos, que ya vienen con antecedentes médicos digámoslo así y pues finalmente la ARL que es quien sigue los procesos algunas personas les han diagnosticado ya enfermedad laboral pero pues no solamente por la empresa nuestra sino como le digo, por la continuidad de ellos y pues están con nosotros y finalmente están laborando actualmente con la empresa”

Así las cosas, muchas veces es difícil que la empresa y las entidades de salud califique dichas enfermedades generadas durante el trabajo, como una enfermedad de origen profesional. Esto además de ser una limitación, también tiene que ver con la falta de garantías que tiene los empleados en cuanto al tema de riesgos profesionales en el trabajo, así, resulta paradójico exigir

por parte de los empresarios o dueños de las empresas estándares de calidad de las flores, sin tener en cuenta las dolencias de los/as trabajadoras de los floricultivos.

Es conveniente que ante estos tipos particulares de relación de la fuerza de trabajo versus las condiciones laborales y calidad de vida de los/as trabajadoras, sea necesario que desde Salud Ocupacional junto con el Sistema de Seguridad Social y los empresarios, este sea uno de los intereses respecto al mejoramiento de las condiciones laborales de sus empleados, dado que, las mismas condiciones a las que se enfrentan, demanda que los invernaderos de flores sea el lugar donde los empleados pasen la mayoría de tiempo de su vida cotidiana, por tanto la empresa viene siendo como un segundo hogar, donde con esfuerzo por parte de la empresa, pueden generarse mejores condiciones laborales, que sería lo más justo frente a la situación de vulnerabilidad y precariedad en este tema. Sin embargo, al respecto *Páez argumenta:*

“Para los empresarios apenas puede llegar a ser importante mantener a sus trabajadores en buenas condiciones de salud para que se garantice su tasa de ganancia, de manera que toda esta concepción está lejos de apuntarle al respeto de la dignidad de los seres humanos y a la garantía de la salud de las trabajadoras y trabajadores de flores” (Páez, S 2011. P. 24)

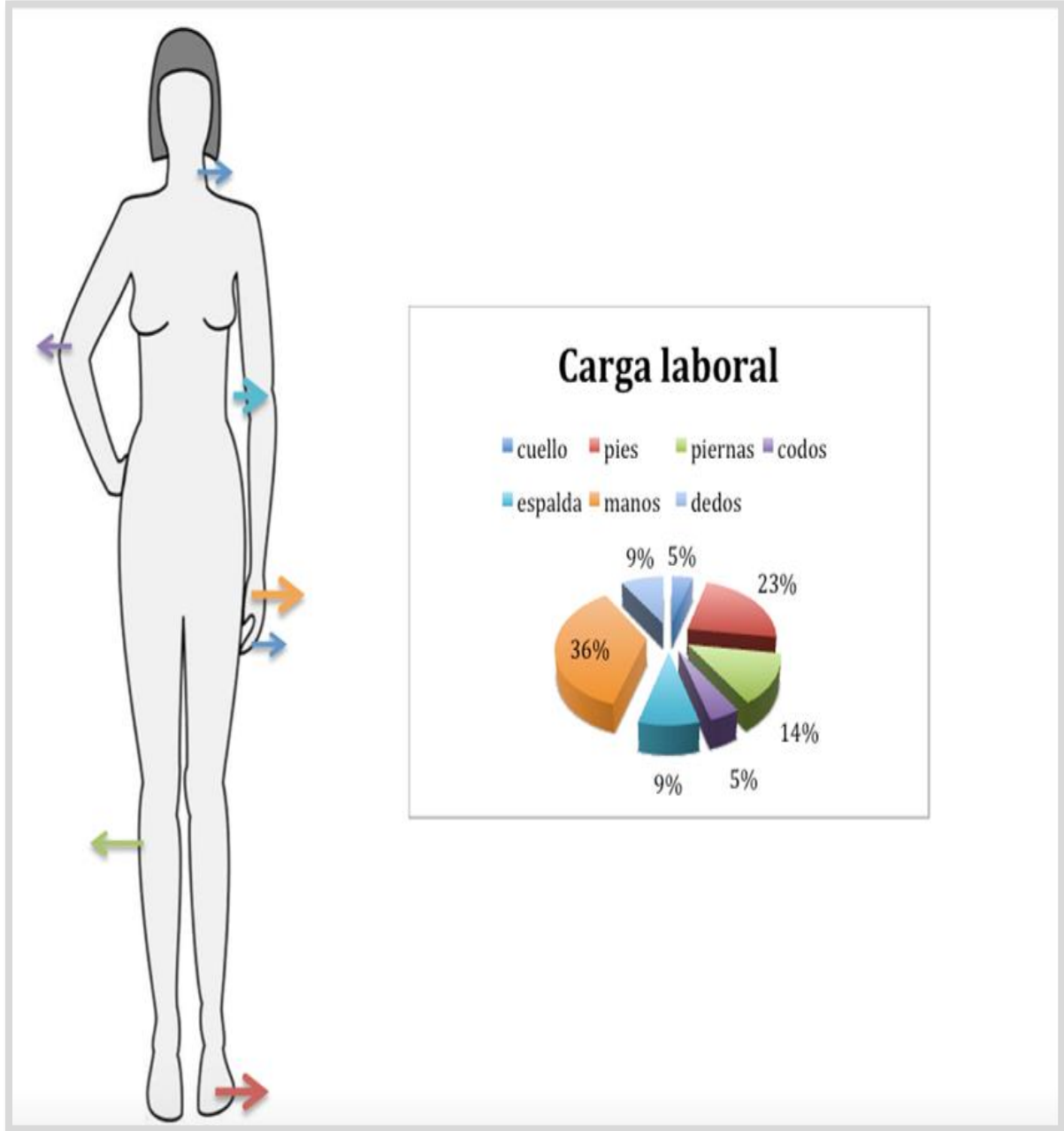
En algunos de los relatos de las mujeres comentan el caso de compañeras cercanas quienes tiene enfermedades de tipo muscular debido a las diferentes labores que realizan en el floricultivo, estas mujeres llevan bastante tiempo laborando en los floricultivos y por tanto las diferentes enfermedades empiezan a manifestarse en su cuerpo. Ante esta situación las mujeres que llevan menos tiempo en el floricultivo, manifiestan que no les gustaría verse en unos años más adelante en una situación similar de las mujeres que tiene dolencias o enfermedades reflejadas en su

cuerpo. Si bien en algunos de los floricultivos, realizan pausas activas durante la jornada laboral muchas veces no son suficientes para evitar que la enfermedad aparezca.

A continuación, se presenta como parte de los resultados de esta investigación respecto al tema de salud una imagen y un gráfico que corresponden a una pregunta específica realizada tanto en las entrevistas, como en el conversatorio, esta pregunta está relacionada con un aspecto físico y se lo representa de la siguiente manera:

¿Físicamente, dónde siente la mayor carga de su trabajo?

Figura 10: Afectaciones físicas



Elaboración propia, a partir de resultados de entrevista y conversatorio (2017)

Del total de las mujeres entrevistadas y de aquellas que participaron en el conversatorio, nueve de ellas aseguran que físicamente la mayor carga de su trabajo recae en diferentes partes de su cuerpo, como, cuello, espalda, pies, manos, dedos, codos y piernas, de los cuales las manos con

un 36% reciben con mayor fuerza la carga laboral de la jornada, pues con ellas realizan todo el trabajo ya sea cortando, empacando, bonchando, deshierbando entre otras, que además de ser movimientos repetitivos, En segundo lugar se encuentran los pies con un 23% y esto se debe a las largas jornadas de pie que las mujeres permanecen en los cultivos, seguido de esto están las piernas con un 14% pues al igual que los pies es una parte del cuerpo que recae sobre ellas el peso de la persona cuando la persona permanece de pie. La espalda y dedos tienen por igual un 9% donde la tensión o el estar en una sola posición generan dolencia como alguna de ellas lo expresa y los movimientos repetitivos de los dedos en cada labor. Por su parte el cuello y los codos son otra parte del cuerpo donde recae la labor del floricultivo, y que a pesar que tiene un porcentaje menor del 5% no quiere decir que sea de menor importancia puesto que el dolor de los codos alude a una enfermedad laboral por tensión de músculos y requiere atención a tiempo y especializada.

CAPÍTULO 3:

LA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR FLORICULTOR, CONTRADICCIONES Y DESAFÍOS DE HOY.

Este capítulo tiene como fin *identificar y entender producto de los condicionamientos del modelo agroindustrial, las estrategias que asumen las mujeres en torno a sus dinámicas familiares, laborales y personales*, teniendo en cuenta el contexto laboral y exigencias del mercado internacional de los floricultivos en la Sabana de Bogotá, adicional a esto también es importante mencionar que si en algo se caracterizan las empresas dedicadas a esta actividad, bajo el discurso empresarial, prefieren a la mujer por su delicadeza y cuidado en las labores a

desarrollar dentro del cultivo y en el proceso de selección de las flores o la mayoría relacionados con las cualidades que se consideran innatas en las mujeres, como: la experiencia previa de éstas en el cuidado de jardines, huertas familiares y el hogar (Rangel, 2003)

También existen otras consideraciones las cuales hacen referencia a una política de discriminación en razón del género: la primera relacionada con la feminización del trabajo precario (bajos salarios, inestabilidad), vinculado a actividades productivas de exportación; y la otra es la adaptabilidad de las mujeres a las condiciones laborales de cada empresa dado su bajo nivel educativo, así como la relación de dependencia hacia el empleo, generada porque la mayoría de las mujeres vinculadas son cabeza de familia y deben garantizar la satisfacción de las necesidades del hogar. Estas mujeres convierten la vida laboral en algo arduo, puesto que, las labores que las rodean contribuyen de alguna manera al agotamiento físico, que se ve representado en dolorosas enfermedades como el túnel del carpo, tendinitis, afecciones en la piel como la dermatitis, espasmos musculares, entre otras... (Ardila C, y Ulloa U, 2003)

Como se ha venido mencionado los floricultivos son el principal empleador de la mano femenina donde, según las empresas, las mujeres empleadas mejorarán las condiciones de vida para la familia (González E. , 2014). Sin embargo, no hay que olvidar que el proceso de inserción de las mujeres al trabajo remunerado en las últimas décadas se enmarca en un contexto de internacionalización de la economía, caracterizado por políticas laborales de desregulación laboral y políticas públicas sin perspectiva de género, que no tienen en cuenta los intereses, necesidades y derechos de la mujer, así como los impactos específicos derivados de la discriminación económica y social (Páez, O, 2008). En este orden de ideas, si bien el trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, pues se caracterizan por

ser interdependientes y complementarias entre sí, las largas jornadas laborales a las que son sometidas las trabajadoras de los floricultivos, han hecho que disminuyan el tiempo vital con sus familias y su espacio personal.

Así, después de este breve contexto se da comienzo a los subcapítulos que hacen referencia a lo anteriormente mencionado.

3.1 Estrategias de las mujeres frente al modelo agroindustrial en los tres espacios de vida (laboral, familiar y personal)

Actualmente se habla de estrategia en todos los ámbitos, pero para efectos de lo que aquí interesa se vincula la estrategia en los aspectos de la vida cotidiana de las mujeres, donde hace referencia a la capacidad que tiene estas mujeres de inventar y recrear acciones que les permite hacer del día a día algo más tranquilo, donde buscan aliados/as para llenar algunos vacíos que dejan en su hogar cuando el trabajo las requiere 24 de las 24 horas al día, o cuando el trabajo es arduo reinventan su jornada laboral o algunas de ellas a pesar del poco tiempo que les quedan destinan ciertas actividades donde pueden encontrarse ellas mismas.

En lo laboral

“Administrativamente no es obligatorio estar en las temporadas altas, incluso para nadie lo es, pero como le digo ya la gente se programa psicológicamente”⁵⁷

⁵⁷ Comentarios personales (entrevista, 2017)

La rutina diaria de una mujer en los floricultivos comienza desde las seis de la mañana (hora entrada) y culmina en las horas de la tarde dependiendo de la empresa o los requerimientos de la misma o dependiendo de las necesidades que tenga la mujer (horas extras) que puede ser a las 2:00 pm; 2:40; 4:30. Claro está que para temporadas altas que en el año son dos (San Valentín y Madres) este horario se modifica abruptamente quedando incluso horarios de más de 12 horas por día. Sin embargo, para las mujeres que llevan años en esta labor lo han adoptado ya a sus vidas que hablar de horarios tan extenuantes es normal para ellas y saben que cuando está cerca el comienzo de las temporadas, ellas se preparan psicológicamente y físicamente para rendir en su trabajo. Ante estas situaciones y condiciones las mujeres han hecho de su trabajo un lugar agradable y es que con el tiempo han generado lazos de amistad que hacen de su lugar de trabajo también un lugar cálido para compartir, así lo expresa una trabajadora:

*“El sitio de trabajo se hace agradable por las amistades que uno ha venido haciendo durante estos años de trabajo, incluso conocí al papá de mis hijos en el floricultivo”*⁵⁸

Por otra parte, también se encuentran las diferentes maneras o estrategias para hacer del día de trabajo algo más llevadero, porque para nadie es un secreto que las labores que competen a una trabajadora de flores no son nada fáciles. Para dar cuenta de lo que se quiere conocer en cuanto a las estrategias es importante hacer referencia al papel que jugó para esta investigación la realización del conversatorio donde la participación de cuatro mujeres en conjunto fue relevante para conocer dichas estrategias que en su diario vivir son compartidas y vividas por estas mujeres.

⁵⁸ Comentario personal (entrevista, 2017)

En este orden de ideas el rol que cumplió el conversatorio fue conocer más a fondo las estrategias que asumen las mujeres en torno a sus dinámicas familiares, laborales y personales, lo cual responde a el último objetivo propuesto en la investigación, ya que en las entrevistas solo se lo aborda desde lo individual, por tanto, desde el conversatorio se genera una serie de ideas compartidas que permiten entender y conocer más a fondo dichas estrategias.

Si bien el tema de las estrategias al momento de abordarlo con las mujeres es un tanto confuso, estas estrategias que ellas asumen frente a este modelo agroindustrial de las flores como ellas mismas lo mencionan pueden darse desde lo emocional y/o desde lo material. Tal vez no son grandes estrategias, sin embargo, les han servido para hacer del lugar de trabajo un sitio más armónico.

A continuación, alguna de las estrategias en cuanto al espacio laboral:

Tabla 2

Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Hora de almuerzo (dispersión) • Zapatos cómodos • Estar hidratándose durante la jornada (termo de agua) 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena disposición • Almuerzo reforzado • Compartir la mesa de trabajo • Compartir con compañeros durante la jornada 	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración • Hacer bien el trabajo para tener un reconocimiento por parte de los jefes y así tener una motivación (bonos) 	<ul style="list-style-type: none"> • No usar reloj durante el trabajo • No estar pendiente de la hora
--------------------	---	--	---	---

Elaboración propia a partir de la realización de un conversatorio (2017) Ver anexo completo.

En lo familiar

El hogar, y la familia también son espacios de lucha y de transformación (Red de Mujeres de la Sabana , 2013)

Si bien es cierto la alta exigencia de trabajo en las épocas altas en la producción de flores, genera presiones familiares y dificultades por el cuidado de hijos e hijas, ante esto las mujeres se han convertido en un todo a la vez y mediar estas situaciones y dinámicas que muchas veces en casos extremos vienen acompañadas de sentimientos de abandono en los hijos y/o si es el caso dificultades con la pareja. Sin duda alguna todo esto responde a la presencia de una política de flexibilidad que no solamente ha transformado las condiciones laborales, sino que también ha venido paulatinamente complejizando las dinámicas familiares. Por ejemplo, las temporadas altas que generalmente empiezan desde el 20 de enero, las mujeres, ya saben que después de esa fecha no hay permisos y las salidas corresponden a la noche. En situaciones como estas es cuando las mujeres buscan más estrategias para cubrir las necesidades y el tiempo en el hogar.

Durante los relatos compartidos por las diferentes mujeres, es clara la idea de redes de apoyo en este caso familiares y comunitarias: *“en temporadas altas si ahh si me toca como se dice mover fichas, pero no pues como la señora vive aquí no más ella me hace el favor, ella siempre me ha cuidado al niño desde chiquitico, ella me dice a mí que cuando yo vaya a salir tarde que solo la llame y ya, pero que le avise, que ella me los tiene hasta la hora que yo salga y para ella no hay problema, pero a veces mi suegra me los recoge o a veces mi marido, ósea son como las únicas*

tres personas que yo tengo como para los niños (SIC)”⁵⁹ ellas buscan, por así llamarlos, sus aliados, para continuar con sus labores sobretodo en temporada alta que sería entre los meses de enero hasta febrero (San Valentín) y el mes de mayo (Madres) la familia o vecinos que se convierten en familia son las personas a las que recurren para poder cumplir en el cultivo con las labores, así mismo las instituciones (colegio, jardines) hacen parte de estas estrategias que las mujeres recurren para tener una mayor tranquilidad en cuanto al cuidado de sus hijos, mientras ellas cumplen su horario de trabajo. Durante las entrevistas, solo hay un relato de una empresa que al ver esta preocupación de sus empleados opto por poner cerca al cultivo una guardería, sin embargo, esto no duro poco y por algunas crisis que ha sufrido el sector floricultor, decidieron quitarlo por los costes que esto estaba generando.

Otra de las estrategias utilizadas por las mujeres es buscar la satisfacción de su familia, así ellas no pudieran compartir con ellos, aunque suene contradictorio ellas prefieren muchas veces que su familia disfrute, mientras ellas trabajan para mantenerla, así lo expresa una trabajadora: *“todo el tiempo, el manejo del tiempo con mi familia era difícil, ellos se iban para Pacho y a mí me tocaba quedarme muchos domingos en el cultivo, sin embargo yo era feliz si ellos lo eran”*⁶⁰ a pesar del esfuerzo que ellas realizan por cumplir y dedicar un tiempo para sus hijos o familia, muchas veces no es suficiente para lo que realmente se necesita.

Por tanto, dicha dificultad para atender a sus hijos, hijas constituye un factor que incluye en el estrés de las mujeres. Según diversos estudios no existe una política de permisos en las normas laborales que faciliten la conciliación familiar. Para conseguirlos es necesaria una negociación

⁵⁹ Comentario personal (entrevista, 2017)

⁶⁰ Ibid

personal y se considera que es un beneficio extra que se obtiene, entre otros factores, no generando inconvenientes a las empresas y adelantando el trabajo que no se podrá hacer en la ausencia (Castro V. , 2008)

En lo personal

“Reivindicamos el papel que han tenido las mujeres en los procesos de lucha y organización a través de la historia, en la fábrica, en las empresas de flores, en el hogar, en la escuela, en el campo, en la plaza del mercado, la madre comunitaria, las recicladoras, entre otras muchas expresiones de lucha por la reivindicación de una vida digna”

(Red de Mujeres de la Sabana , 2013)

Recordando las historias de las mujeres aquí mencionadas, siempre este escenario (personal y/o privado) representa una mayor dificultad de análisis a la hora de plasmar y esto también responde a que es olvidado por las mismas mujeres o confundido con el escenario doméstico y claramente no es allí donde las mujeres se desenvuelven como personas para sí mismas, pues es un espacio que solo les permite desempeñar roles de madre, esposa, abuela, dedicando su tiempo a los otros.

Aquí algunos comentarios de algunas mujeres respecto a este tiempo:

“La verdad muy poco, porque el tiempo falta incluso para compartirlo con la familia, con mis hijo y pues cuando usted me pregunta que si tengo tiempo para mi pues no sé qué decirle, pues sería el tiempo que estoy en casa pero dedicada a ootras cosas como el aseo, las cosas de los

niños, la comida y pues a veces que con el grupo de amigos del cultivo por ahí en el mes salimos y nos tomamos algo, pero eso es muy esporádicamente si me entiende (SIC) ”⁶¹

Algo que quedó registrado en el diario de campo de esta investigación es: que más que una estrategia que genera permanecía y apego a los cultivos de flores, es la motivación que muchas de ellas sienten cuando existe la posibilidad de adquirir una vivienda propia o alcanzar una pensión, que, si bien es un esfuerzo que hacen pensando en su familia, también lo hacen muchas de ellas como un logro o una meta más en su vida

Durante las entrevistas realizadas, es claro que para las mujeres el tema personal queda un poco invisible, pues no se demuestra de forma clara cuáles son esas estrategias que ellas asumen en ámbito personal, sin embargo, al escucharlas con más detenimiento, existen ciertas actividades que a ellas les permiten tener un espacio y un tiempo para ellas. Por ejemplo algunas mencionan el tema de la recreación como el futbol que a veces practican; salir un fin de semana de fiesta; ir de vez en cuando a la peluquería a consentirse un poco o si no hay los medios económicos ellas mismas consentirse, por ejemplo arreglar sus uñas, su cabello, ponerse lindas y aunque no sea siempre son espacios que les permiten sentirse bien consigo mismas, alguna de las mujeres mencionaba que cuando se encuentra sola no necesita hacer alguna actividad para encontrarse con ella mismas, solo el ponerse a pensar y reflexionar sobre el día o alguna situación, le permite conocerse un poco más y también le permite mejorar actitudes de su vida cotidiana.

Por su parte la autora Martha Luque expresa: En el ámbito extra laboral aparece con fuerza la familia y en particular los y las hijas, como preocupación y motivación vital y fundamental tanto en el sentido de la vida misma, como de la satisfacción de necesidades y del desarrollo personal.

⁶¹ Comentario personal (entrevista, 2017)

Aparece también un aspecto llamativo y al mismo tiempo paradójico: algunas personas expresan como motivación el deseo de que sus hijas e hijos no laboren en flores y encuentren un mejor trabajo, lo cual muchas veces resulta ser un deseo frustrado, debido a que muchas de ellas y ellos no tienen mayores posibilidades de educación y capacitación, no hay muchas ofertas diversificadas de empleo en la región Sabana, o simplemente se ven afectadas por la situación general de desempleo. (Luque Velarde, 2012)

Dados los siguientes resultados de la investigación, cabe anotar dentro de las estrategias propuestas, una adicional, la cual hace parte de la curiosidad del investigador por descubrir más allá de las estrategias propuestas, que en este caso remite a lo colectivo y resaltar al mismo tiempo las formas de organización de algunas mujeres de la Sabana y la búsqueda de soluciones a un problema que es eminente en su vida cotidiana. La Red de Mujeres de la Sabana está conformada por organizaciones y grupos de diferentes Municipios que tiene como propósito consolidar un espacio de intercambio de experiencias, conocimientos y a la vez, generar vínculos para realizar proyectos colectivos desde la perspectiva de género, el trabajo popular y participación de las mujeres en distintos temas, entre ellos uno muy particular y el común denominador de ellas: el trabajo en floricultivos (Red de Mujeres de la Sabana , 2013)

Figura 6: Red de Mujeres de la Sabana



Fuente Red de Mujeres de la Sabana (2013) por: Paola Suarez [en línea]⁶²

Esta Red Popular de mujeres de la Sabana re-significa el “Día de San Valentín” como el día internacional de los y las trabajadoras de las flores, puesto que son ellos y ellas las personas de carne y hueso que con su trabajo están detrás de cada rosa que se regala en esta fecha. Con esta conmemoración lo que se quiere es visibilizar las manos, las caras y las vidas de las personas que día a día madrugan y trabajan fuertemente sembrando bajo el sol de los invernaderos que se extienden en la sabana de Bogotá (Red de Mujeres de la Sabana , 2013)

⁶² La Red de Mujeres de la Sabana: la floricultura ha sido un rostro de la agroindustria con los intereses más mezquinos y a su favor los Gobiernos. Video de primera Asamblea de la Red de mujeres, en línea, disponible en: <http://reddemujeresdelasabana.blogspot.com.co>

Figura 7: 14 de febrero



Fuente Red de Mujeres de la Sabana, (2013)
"Somos más importantes que miles de flores juntas"

Es así como la mujer que trabaja en flores despliega una serie de estrategias a nivel colectivo en defensa de sus derechos, si bien no todas participan de estos espacios, las pocas que lo hacen, han hecho sentir sus voces a través de marchas y así re-significar fechas como San Valentín que para ellas suponen una vulneración a sus derechos y falta de tiempo para ellas y sus familias, mientras que para algunos/as o porque no decirlo para el mundo entero dicha fecha representa felicidad, armonía, amor, tiempo para compartir con sus seres queridos, celebrar y regalar flores, pero para ellas es una de las fechas más arduas y duras en el año. Así pues, se demuestra la capacidad de organización en búsqueda de estrategias y posibilidades para una Sabana más

humana. Durante los relatos ninguna de las mujeres entrevistadas hace parte o conoce estos procesos, por tanto, hay un llamado a la participación y vinculación sin miedo que puedan construir procesos de resistencia y defensa de sus propios derechos.

3.2 En los floricultivos no todo es color de rosa: historias vitales y reales en el mundo de las flores

“¡Por que, sin la voz de las mujeres, otra Sabana NO es posible!”

(Red de Mujeres de la Sabana , 2013) Concuero y apoyo esta afirmación de la Red de Mujeres donde su voz debe ser escuchada y no solo por las empresas, sino también por los gobiernos e instituciones que tienen un deber con los y las trabajadoras.

Ya en este punto de la investigación me atrevo a decir lo que afirma el apartado “en los floricultivos no todo es color de rosa” y aunque no se puede generalizar esta frase, tampoco se puede callar una realidad poco visible ante los ojos de los demás, porque un verdadero progreso en la calidad del trabajo en el sector de la floricultura, tiene que superar que los factores que hoy lo hacen indeseable, aun “con salario mínimo de ley y contrato estable”, esto dependerá de que empresas y gremios, desde una perspectiva democrática y orientada a la legitimación interna, tomen en cuenta aportes de otros sectores sociales. (Valero & Camacho, 2006) Organizaciones que velan por el cumplimiento de Derechos laborales y organizaciones populares donde la voz de quienes viven a diario dichas problemáticas pueda ser escuchada.

Figura 8: floricultivo



Fotografía tomada a las afueras de un floricultivo, por: Beth Tzadok Ben Sasson (2017)

Esta escena me llamo mucho la atención, pues no es frecuente que uno de los hijos recoja a su mamá de los floricultivos, sin embargo, cuando me acerque a preguntar que hacía o a quién esperaba, el niño menciona:

“Fui por mi hermana al jardín, la deje en casa con mi papá y ahora vine por mi mamá, no lo hago siempre pero trato de ayudarle con lo pueda a ella”⁶³

Esta imagen retrata muchas de las realidades por fuera de los floricultivos, donde el cambio de roles es evidente mientras sus madres están en el floricultivo, así se demuestra en el documental

⁶³ Comentario personal (entrevista, 2017)

*Los hijos e hijas de las flores*⁶⁴ donde los hijos o hijas mayores asumen las responsabilidades de la casa, así también lo afirma Erika González en el informe número 11 de OMAL que en temporada alta y las madres no pueden estar más que unas pocas horas en la casa, existe un relevo en la tarea de cuidados. Las madres suelen dejar a las hijas/os mayores al cuidado de los más pequeños, así como el encargo de hacer parte de las tareas domésticas. Y esto es realmente una preocupación de las madres cabeza de hogar ya que en su mayoría sus hijos son menores de edad. Así mismo muchas de ellas afirman que no les gustaría que sus generaciones trabajaran en floricultivos, y por tanto tratan de mantener ese trabajo para darles un estudio y puedan salir adelante sus hijos, esta es una de las razones que hacen que las mujeres sigan en ese trabajo, generando cierta dependencia a estos sitios de trabajo.

Figura 9: Saliendo del floricultivo



Fotografía tomada a las afueras de un floricultivo, por: Beth Tzadok Ben Sasson (2017)

⁶⁴ Cactus (2011)

Esta situación en particular demuestra los cambios de roles en la familia, que en una situación de falta de tiempo conllevan a darse de esta forma, donde el hijo mayor de la casa, a pesar de que cuentan con una figura paterna en casa, tiene que asumir muchas veces las responsabilidades de la mamá. Así también lo demuestra una entrevista realizada por la Corporación Cactus, llamada *Los hijos e hijas de las flores* donde hay relatos de niños quienes asumen algunos de los roles de las mujeres mientras ellas se encuentran en los floricultivos. Aquí un relato de una de las niñas:

“Con mi hermano somos ocho, mi mamá nos apoyó, nos está dando estudio desde que se separó con mi papá, apoyo a mi mamá, porque desde muy chiquitos nos ha sacado adelante sola, sin apoyo de nadie, somos desplazados, mi mamá tuvo que pasar una situación dura. Mi mamá entra a las 5 y sale a las 11 la verdad no, no yo con ella no me veo. Yo soy la que veo por mis hermanitos, por cuatro uno de ellos trabaja sale a 8 y sale a las 7 por lo cual yo tengo que apoyar a mis dos hermanitos chiquitos uno de ellos no quiso seguir estudiando y el otro está estudiando juicioso. Yo me voy por la mañana me levanto les preparo el desayuno a mis hermanitos, según eso hago el almuerzo a veces les ayudo hacer las tareas, ya por la noche hago la comida para mi mamá y no tengo tiempo de esperarla (SIC)” (Cactus, 2011)

Es así como a través de los relatos de las diferentes mujeres aquí mencionadas, puedo afirmar que en los floricultivos no todo es color de rosa, y por tanto se hace necesario en este caso, que desde la academia se pueda visualizar este tipo problemáticas, que remiten a una necesidad para trabajar en pro de los derechos laborales. Por ejemplo: la mujer desde su incorporación al trabajo con flores, responde a una necesidad que se generaliza en muchos casos y es el factor económico y educacional, me explico: pues en su afán de mantener una estabilidad económica en el hogar,

aportar en casa, el interés de construir una base material para el ejercicio de su libertad y autonomía despiertan ese deseo y la necesidad por trabajar en este sector de la economía, donde el ingreso es relativamente fácil, pues no hay una exigencia educacional para ser parte de estas empresas, pero, donde su trabajo, si bien es remunerado, muchas veces este pago no corresponde a las funciones realizadas por muchas de ellas y este salario en muchos de los casos se queda corto en cuanto a los gastos del hogar. Adicional a esto el trabajo también trae consigo la carencia de libertad con relación a la ampliación del tiempo de trabajo, pues son mínimos los tiempos y espacios que tiene para compartir con su familia e hijos.

Por otro lado, existe también una abrumadora realidad en donde antes de entrar y al salir del trabajo, a la mujer le espera un cúmulo de labores domésticas y cuidados que brindar a su familia, en pugna con sus propios sentimientos que se debaten entre el deseo de nuevas vivencias y un sentimiento de culpa por no cumplir como ellas quisieran el rol de madre a y/o esposa ideal (Gómez Velásquez & García Gutiérrez , 2007)

Otros relatos de las mujeres remiten también el tema de la estabilidad laboral, donde ellas mencionan que:

“Muchas veces se hace un contrato a un mes, incluso a mí me lo hicieron sí, sí uno da resultados con su trabajo se le renueva el mes y ya vendrá un contrato a término indefinido y así hacen con las personas (SIC)”⁶⁵

⁶⁵ Comentario personal (entrevista, 2017)

“En un San Valentín entraba a trabajar a las seis de la mañana y llegaba a la una o dos de la mañana a mi casa y a mí no me pagaban extras. En un sólo cultivo pagaron extras”⁶⁶

“Digamos que los cultivos no pueden decir, ninguna empresa puede decir que una persona es rechazada laboralmente porque está embarazada, pero a usted le sacan ciertos exámenes de rigor y ahí incluyen el de sangre y si está embarazada de lógica no la van a recibir (SIC)”⁶⁷

Es un sector que desde siempre se ha destacado por el enorme desgaste físico que implican sus labores y el deterioro a la salud producto de agroquímicos. Los trabajos son cada vez más precarios, en términos de explotación, desgaste físico, inestabilidad laboral, baja de remuneraciones, daños a la salud y libertades de asociación (Gómez Velásquez & Garcia Gutiérrez , 2007)

3.3 Haciendo visible, lo invisible

“El derecho laboral se está reduciendo al derecho de trabajar por lo que quieran pagarte y en las condiciones que quieran imponerte. El trabajo es el vicio más inútil no hay en el mundo mercancía más barata que la mano de obra. Mientras caen los salarios y aumentan los horarios, el mercado laboral vomita gente. Tómelo o déjelo, que la cola es larga”

(Galeano, 1998)

⁶⁶ Ibid

⁶⁷ Ibid

Este subcapítulo nombrado *haciendo visible lo invisible* como su mismo nombre lo manifiesta tiene como fin dar vida a la voz de la mujer en este espacio académico que permite que sean leídas y comprendidas a la vez. Así mismo hace referencia a lo que muchas de ellas no se atreven a contar tal vez por miedo a ser despedidas, esto lo menciono, puesto que durante el encuentro con ellas era evidente el miedo en las respuestas o la evasión de las mismas. Preguntas relacionadas con la salud, la contratación y salario fueron algunas de los interrogantes que para algunas mujeres eran incómodas o dificultaban su respuesta y es entendible, puesto que en varios casos similares la empresa ha recurrido a represiones por declaraciones sobre las dinámicas laborales en los floricultivos. También era evidente en las respuestas, por ejemplo: mujeres que están activas en los floricultivos sus relatos eran más limitados en comparación de dos de las mujeres quienes hace poco dejaron el trabajo en flores. Por tanto, es evidente que también dentro de los cultivos hay una presión frente hablar temas que han sido en muchas ocasiones polémicos para el sector floricultor.

La floricultura no obedece a un desarrollo de la agricultura tradicional, como podrían ser los lácteos, la agricultura intensiva o la industrialización de frutas, pues en su implantación no pesa tanto las características de la producción preexistente falta continuar. Los determinantes para su instalación corresponden a factores como la cantidad de luz por día y a lo largo del año, el acceso a tierras con crédito relativamente fácil, la disponibilidad de mano de obra abundante y barata, la presencia de abundante agua en el terreno, la disponibilidad de servicios de comunicación (energía eléctrica, telefonía, Internet, cable, etc.) y, en buena medida, la cercanía a los mercados, a través de carreteras y del aeropuerto. Esto indica que es altamente dependiente de redes públicas e infraestructura moderna (Breilih, 2007). Sin embargo, dentro de los floricultivos e invernaderos, el trabajo en esta actividad cuenta riesgos ocupacionales: físicos relacionados con

la ergonomía del trabajo, como es el manejo repetitivo de pinzas y tijeras para quitar pinar y modelar las flores; biológicos (por el trabajo con plantas y el contacto con diversos tipos de microbios; químicos debido al creciente uso de pesticidas encargados de acelerar la producción y que son dañinos para la salud y psicosociales por el alto nivel de estrés debido al trabajo bajo presión y por tiempos, sin olvidar la exposición al frío y al calor excesivos, es así como la floricultura también es vista muchas veces como un “mal necesario”. En los mismos relatos de las mujeres aquí plasmados, muchas de ellas están agradecidas por el trabajo, porque bien o mal es el sustento para su hogar o se dice que la floricultura es el trabajo que más emplea a las personas que llegan a la Sabana o que llegaron hace mucho tiempo instalándose cerca de Bogotá como un lugar intermedio entre lo rural y lo urbano. Y la floricultura llama mucho la atención a los trabajadores rurales precisamente porque, a pesar de que están inmersos en una lógica agroindustrial, tienen mucha cercanía con el campo y mucho saber. Pero las condiciones socio-ambientales son complicadas (Goldsman, 2016)

Por otro lado, los horarios de trabajo se amplían de manera intempestiva, lo que lleva a que la vida de las mujeres se vea afectada con la presión por la realización de horas extras, frente a las cuales, al lado del bienestar por un mayor pago, se encuentra una carencia de libertad efectiva, encontrando un ejercicio del poder por parte del supervisor con rasgos de obligatoriedad. Las horas extras se dan en un escenario con niveles de ambigüedad, de un lado son buscadas por las mujeres como vía de mejorar ingresos, pero en general son vividas como una obligación, así la palabra usada para conseguir que una trabajadora realice horas extras esté teñida de una solicitud de colaboración, donde sienten que no pueden negarse a la respetuosa solicitud del encargado. (Gómez Velásquez & García Gutiérrez, 2007) A continuación, algunos relatos respecto al tema mencionado:

“El tema de las horas extras es complicado, porque cuando uno quiere hacer algunas en temporada baja, no es muy fácil que se las den, a veces es una pelea o rogadera para que le programen y pues si uno las pide es porque necesita esa plática, porque usted sabe, siempre hay gastos de más en el mes que uno no cuenta con eso, pero cuando arrancan las temporadas altas como San Valentín, toca hacer bastantes horas así uno ya este cansada de toda la jornada, porque como siempre digo en temporada alta sabemos a qué horas empezamos a laborar, pero no la hora de salir y bueno luego le llega la plática, pero siempre uno termina descuidando muchas cosas del hogar, a los hijos, hasta el arreglo de la casita”⁶⁸

“Yo muchas veces prefiero no hacer horas extras porque el pago no es mucho y por dos tres horas mejor puedo hacer otras cosas en la casa y ayudar a mis hijos con las cosas del colegio y bueno cuando toca pues toca ahí si nada que hacer porque en Valentín si es más que obligatorio y si uno se niega eso si es para problemas después, a uno fácil le pueden conseguir un remplazo”⁶⁹

Haciendo una pequeña anotación entre estos relatos, en un informe del periódico el Tiempo titulado: *el espinoso camino de las rosas en San Valentín*: asegura que la temporada alta para la producción de flores sin duda es la fecha de San Valentín, mientras para las mujeres que trabajan en estas fechas significa más esfuerzo, más tiempo en el cultivo, menos tiempo en el hogar, para los floricultores o empresarios y esto significa el 12 por ciento de las ventas anuales y 10.000 puestos de empleo adicional en los diferentes municipios del país (Escobar , 2015)

⁶⁸ Comentario personal (entrevista, 2017)

⁶⁹ Comentario personal (entrevista, 2017)

“Las horas extras en el floricultivo son buenas, claro que uno después de una jornada larga esta que arranca pa la casita, pero bueno a veces hay que sacrificar cosas, porque a veces los gastos en la casa son duros, por lo menos cuando los niños entran al colegio toca tener sus ahorritos para todos esos gasto de colegio ”⁷⁰

“Uno ya se prepara mentalmente a trabajar más horas de la jornada habitual, hablo de las temporadas altas que eso si es duro, duro, cuando llega esa fecha yo ya tengo todo preparado en la casa, tengo quien me cuide a los niños y bueno así estoy más tranquila ”⁷¹

Similar preocupación se hizo manifiesta en otra trabajadora:

“Yo muchas veces hecho extras, pero no me ha de creer que ni se en cuanto las pagan, eso ha cambiado harto, antes era mejor porque a uno si le daban la posibilidad de programarlas, ahora si no es en temporada alta, difícil que se las den ”⁷²

Haciendo visible lo invisible permitió para esta investigación, mencionar algunos de los temas más controversiales dentro de un floricultivo y aunque no se mencionan todos, particularmente el tema de los horarios y el manejo y pago de horas extras es sin duda uno de los temas por trabajar e investigar en cuanto a las políticas de contratación de estas empresas que sin duda son prestigiosas, pero que, en temas de condiciones laborales, tienen mucho por que trabajar.

3 REFLEXIONES Y CONSIDERACIONES DE LA EXPERIENCIA

⁷⁰ Ibid

⁷¹ Ibid

⁷² Comentario personal (entrevista, 2017)

Antes de dar comienzo a este último capítulo, quiero comenzar citando una frase de la Red de Mujeres que evoca la posibilidad de lucha y resistencia en un territorio “de pocas posibilidades” para la mujer, pero no por ello imposibles de alcanzarlas, a través de la organización y participación de las mismas:

“Es imperiosa la necesidad de juntar nuestras luchas e incorporar las especificidades de cada uno de los sectores sociales jóvenes, mujeres, obreros a una agenda común que tenga como objetivo la defensa de nuestro territorio y el impulso de un movimiento regional que enfrente las políticas neoliberales y capitalistas. Llamamos a todas las mujeres a juntarnos y construir espacios de organización para la exigencia de nuestros derechos y la construcción de un territorio para la vida digna con justicia social”

(Red de Mujeres de la Sabana , 2013)

A continuación, se realiza una presentación de los principales hallazgos y reflexiones a partir de las experiencias compartidas y retratadas de algunas mujeres en los floricultivos. En este orden de ideas se pretende resaltar los temas que durante la investigación fueron controversiales y transversales a los en los tres capítulos anteriores (la historia de la floricultura, las contradicciones y la mujer y sus estrategias) entorno a la vida cotidiana de las mujeres en los floricultivos y los tres espacios: laboral, familiar y personal.

Para presentar una idea más clara de lo que se pretende realizar en este capítulo, se ha organizado por los siguientes apartados: *aciertos y desaciertos de la floricultura en el marco del modelo*

agroindustrial; desafíos de la profesión y aportes desde el área de investigación: Economía, Trabajo y Sociedad. Así las cosas, se da comienzo al primer apartado:

Aciertos y desaciertos de la floricultura en el marco del modelo agroindustrial

Durante el documento presentado, hago un esfuerzo por hilar entre las historias y relatos contados por las mujeres y la floricultura y su modelo agroindustrial, donde si bien hay situaciones abrumadoras a nivel laboral difíciles de cambiar, es cierto que también hay estrategias para hacer de estos lugares de trabajo un lugar más humano. Con esto no pretendo desprestigiar a las empresas floricultoras, pero si hacer un llamado frente a una realidad poco visible en el país, que se ha mantenido desde sus inicios y que aún sigue manteniendo un modelo tradicional de hacer economía, me explico: donde existen todavía lugares de trabajo donde no se reconocen las horas extras o en otras palabras no se reconoce ese trabajo extra realizado, también es un trabajo en el que las mujeres se encuentran en una posición clara de “inferioridad” ante una figura patriarcal como es la del jefe o el patrón. Por tanto existen a mi modo de ver dos modelos diferentes: un modelo técnico premiado por la agroindustria que ha crecido con los años donde la reestructuración económica asociada con la globalización y la liberalización (Ghils, 2012) ha reconfigurado el comercio de flores para la exportación y ha permitido posicionar al país como uno de los mayores exportadores de flores en el mundo y por otro lado un modelo económico referente al tema laboral que aún sigue anclado a un sistema ambiguo de hace sesenta años (el terrateniente que cuidaba de sus empresas y empleados) aunque con algunos cambios técnicos. Dichas realidades pocas veces son tenidas en cuenta cuando se trata de analizar el funcionamiento de la economía, y/o cuando se trata de diseñar políticas públicas.

En este orden de ideas es claro que:

- Mientras que los floricultivos aparecen como incremento de la competitividad empresarial, los trabajadores aparecen como elementos que tienen que someterse a esa lógica, de tal manera que los discursos muestran no sólo cómo los trabajadores han interiorizado la concepción capitalista del tiempo, sino también la lógica del mercado y tristemente la necesidad de la flexibilidad en todas sus expresiones. (Prieto, 1994)
- Por tanto, un verdadero progreso en la calidad del trabajo en los floricultivos supone que superen los factores que hoy lo hacen indeseable, aun “con salario mínimo de ley y contrato estable”, dependerá de que empresas y gremio, desde una perspectiva democrática y derecho pueda orientarse más a la legitimación interna de la misma y tomen en cuenta aportes de otros sectores sociales. (Valero & Camacho, 2006)
- El trabajo en flores se ha convertido en una tradición para las personas y las familias de la región que han vivido de ella y para ella. Por tanto, se ha generado de cierta manera una dependencia hacia estos lugares de trabajo y para algunas mujeres su única fuente de ingresos.
- La necesidad económica y la falta de otras fuentes de empleo son razones importantes para el ingreso a la floricultura, más allá de la satisfacción que se sienta con el trabajo que se realiza.
- Mientras el sector floricultor “florece” en el ámbito nacional e internacional de la competitividad, a nivel de las prácticas con las trabajadoras no se evidencian grandes avances, y ante esto no es claro una preocupación estatal, pues dichos esfuerzos privados

y estatales sólo se han centrado en el mejoramiento y fortalecimiento del sector (Valero & Camacho, 2006)

Uno de los hallazgos significativos, fue encontrar durante las entrevistas realizadas, dos realidades diferentes pero vidas en el mismo lugar de trabajo, y es que sin duda el trabajo arduo se lo lleva quienes laboran en el cultivo o invernadero, en la pos-cosecha, en el empaque y corte, esto lo menciono porque dentro de las experiencias compartidas se encontraba una mujer que lleva 22 años en el floricultivo pero trabajando en la parte administrativa con un contrato indefinido como asistente de gestión humana. Cuando uno escucha el discurso de esta mujer en comparación con las otras hay un salto abismal en cuanto a la forma como ha llevado su proceso dentro de la empresa que si bien no ha sido fácil, pero no se remite a las mismas condiciones, por ejemplo en temporadas como es San Valentín o madres, ella comenta: que *“administrativamente no es obligatorio estar en las temporadas altas, para la gente del cultivo tampoco es obligatorio, pero como le digo uno se prepara psicológicamente y a mí me gusta estar metida en las temporadas altas, me gusta estar con la gente estar pendiente de los refrigerios y comidas”*⁷³ pero entonces esta realidad que comenta está alejada de lo que realmente se vive en el floricultivos, porque supongo que si el personal administrativo no asiste en temporadas altas al cultivo no tiene las mismas consecuencias que si una persona de la pos cosecha no asiste, y esto lo menciono porque en los demás relatos las mujeres aseguran que es en la fecha que no pueden faltar y que se preparan desde enero para que nada extraordinario suceda o impida para que ellas no asistan.

⁷³ Comentario personal (entrevista, 2017)

En cuanto a su físico es una persona que menciona a la empresa con agrado, no se restringe de hablar de temas como el de bienestar para los empleados y siempre asegura la responsabilidad que tiene la empresa respecto a los sellos de calidad que manejan. Sin embargo, cuando hago la pregunta cuántos años más se proyecta en el floricultivo, ella menciona que está esperando a que su hijo se gradué de la universidad para ella poder descansar, esta afirmación lleva a pensar que a pesar de que es una persona que trabaja en la parte administrativa su motivación para estar en el floricultivo es su hijo.

Otro aspecto importante a mencionar es la organización gremial del sector, como lo es ASOCOLFLORES la cual propone dentro de su ejercicio de la RSE dirigida a tres pilares fundamentales para las empresas y su mantenimiento, que si bien responden a la competitividad, relaciones del sector con instituciones y el acercamiento comunitario, también es cierto que existen contradicciones dentro de sus prácticas (como lo expresé en su momento) y por tanto se hace necesario realizar una investigación en torno a este tema tan controversial, que contribuiría al estudio del sector, donde observadores, analista y estudiantes a partir de una concepción de transparencia faciliten la construcción de procesos que aspiren ir más allá de las conocidas y banales soluciones de relaciones públicas, moda e imagen corporativa que se suelen aplicar. (Valero & Camacho, 2006) Por tanto queda la pregunta abierta y a discusión, ¿qué tan responsables socialmente, son las empresas floriculturas del país?

Desafíos de la profesión

Si bien es cierto Trabajo Social tiene una amplia matiz de posibilidades desde donde se puede investigar, analizar e intervenir en los procesos de transformación de las estructuras sociales y así fomentar un cambio en las personas condicionadas por estas estructuras e incluso romper con

algunas lógicas tradicionales, también es cierto que dentro del ámbito laboral pareciera que dichas posibilidades que menciono se acotarán, y esto posiblemente se debe a las prácticas dentro de estas empresas, que responden a intereses particulares, para así mantener un estatus en el mercado internacional y muy pocas veces responden a las necesidades de las trabajadoras/es, pero sí a un modelo regido por la exigencia de un mercado internacional. En otras palabras, es la gran contradicción entre trabajo y capital.

Por tanto, queda en evidencia un gran desafío para la profesión y es de ser la voz de quienes no la tienen, y hacer de estos lugares algo más humano, es así como el quehacer profesional en este sector de la economía se convierte en un desafío y reto que el trabajador social, debe asumir con una ética profesional orientado a fomentar el bienestar de las personas y potencializar su realización, mediando entre los intereses de la empresa y los trabajadores/as. Pues para nadie es un secreto que el contexto social y laboral de los floricultivos de la Sabana de Bogotá genera una situación de vulnerabilidad, pues si bien para muchas mujeres son la principal fuente de empleo y de ingresos generando una dependencia hacia ellos.

Por otro lado, se encuentran las incidencias de un modelo agroindustrial en el sector floricultor que trasciende a la vida cotidiana de las mujeres, por tanto, este trabajo permitió a partir de tres categorías (lo laboral, familiar y personal) analizar y comprender estas realidades vitales, donde estos espacios en la vida de la mujer son cruciales en la construcción de su propia realidad. Así mismo es un escenario en el que la intervención del Trabajo Social se convierte en una defensa para aquellos derechos vulnerados, para el empoderamiento de la mujer y la formulación y análisis de políticas, como en este caso, sería interesante analizar la política de género en este

sector

Durante ante el documento se ha hablado del proceso, surgimiento y consolidación de la floricultura en Colombia, transformándose a su paso, desde una internacionalización económica creciente que inicia en la década de los sesenta, como ha sido la organización de la producción y del trabajo que han aumentado la productividad, hasta lo que se evidencia en los inicios del siglo XXI, en los que ya se ve una técnica más sofisticada. Esta transformación se da gracias a la presencia de actores no estatales (empresas y ONG) que, adicionalmente, han realizado grandes esfuerzos para mejorar las normas laborales en dicha industria, aunque la efectividad de esos esfuerzos sea cuestionada por algunos (Ghils, 2012) En consecuencia, tras los aportes en términos de técnicas, instrumentos y mejoras laborales, se puede concluir que esto tiene consecuencias en el quehacer profesional, lo cual, en potencia, puede aportar al mejoramiento del bienestar, entendiéndose este en términos de una carga laboral menos exigente y de una práctica laboral productiva, pero menos perjudicial.

Aportes desde el área de investigación: Economía, Trabajo y Sociedad

Para muchos países en desarrollo, la diversificación en los productos de alto valor se ha traducido en la aparición de productos agrícolas no tradicionales considerados como nuevos nichos de mercado. Durante las últimas décadas, la importancia de dichos productos se ha incrementado y asimismo la demanda de mano de obra barata, lo cual implica, desde el comienzo, una precarización en las dinámicas laborales, donde las mujeres han sido capaces de capitalizar esas nuevas oportunidades del mercado laboral de forma inédita. No obstante, el incremento cuantitativo de la participación de las mujeres en el mercado laboral no siempre se traduce en la mejora cualitativa de la vida de las mujeres (Ghils, 2012). Es claro, no se puede

generalizar esta problemática. Sin embargo, las investigaciones apuntan hacia una homogeneización de la precariedad laboral del sector floricultor. Toda esto, es la suma de procesos que están enmarcados en un contexto de globalización, en el que se entiende que la agroindustria atraviesa diversos factores, además del económico.

Adicionalmente, desde el Área de Economía, Trabajo y Sociedad se han adelantado diversos esfuerzos por comprender a la sociedad, desde una perspectiva multidisciplinar, en la que se entiende que los factores económicos, políticos y sociales tienen una estrecha relación. Es justo ahí donde toma importancia esta investigación en el contexto del Área, puesto que, desde allí se abordan problemática que tienen que ver con las condiciones laborales, la explotación, el trabajo formal, la apropiación del territorio, entre otros, que son temas que tienen vigencia en el mundo contemporáneo y que se presentan con sus particularidades en cada zona del mundo, como la muestra esta investigación, en el caso concreto de los floricultivos de la Sabana de Bogotá. Por tanto, la reflexión de la agroindustria es necesaria en cualquier espacio, y más aún en el académico, para así poder dar cuenta del desarrollo del capitalismo en escenarios con condiciones particulares.

Finalmente puedo decir que este ejercicio académico, abre la posibilidad a investigar sobre otros temas como relacionados con la floricultura en la Sabana de Bogotá como es: la soberanía alimentaria en la Sabana de Bogotá, sus cambios y transformaciones a partir de la colocación de los floricultivos; el paisajismo en la Sabana de Bogotá que si bien va de la mano con el anterior, este hace énfasis en la transformación geográfica de una sábana verde por una de plástico; como lo mencione en el primer apartado de este capítulo, sería interesante analizar y contrastar la responsabilidad social empresarial con la realidad en el cumplimiento de los derechos y deberes

como empresa y en el mismo sentido la responsabilidad frente al medio ambiente entorno al manejo del agua en estos territorios y queda la pregunta abierta de cómo podemos pensarnos una mejor Sabana y cómo desde nuestra formación interdisciplinar podemos contribuir a hacer posible esto; esta investigación también deja en pugna hacer una investigación desde un enfoque de derechos con una perspectiva de género, esto teniendo en cuenta que el trabajo en floricultivos en su mayoría son las mujeres cabeza de hogar quienes lo desempeñan y es necesario la presencia de una política de género fuerte que mitigue las desigualdades laborales y se supere lo que se conoce como el techo de cristal.

Por mi parte haberla abordado desde el construccionismo social, me permitió dialogar entre dos lenguajes, uno relacionado con la teoría y otro poner en evidencia una realidad que trasciende de lo laboral a lo familiar y finalmente a lo personal, a partir de las experiencias de las mujeres aquí retratadas. También me permitió construir categorías (laboral, familiar y personal) que a mi parecer como investigadora fueron transversales en toda la investigación, para entender lo que algún día me cuestione y que hoy hacer todo este recorrido puedo entender que son producto de un modelo dominante como el agroindustrial y sus implicaciones en el territorio, trabajo, familia y la mujer.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, P.** (1991). Localización y difusión de la floricultura en Colombia: El Caso de la Sabana de Bogotá. *Trabajo de Grado para optar el Título de Magister en Geografía, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Bogotá, Colombia.
- Ardila, Z., & Paz, M.** (2002). *Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia*. (R. d. Sociales, Ed.) Obtenido de <http://revistas.um.es/areas/article/viewFile/144471/129441>
- Ardila C, y Ulloa U,** (2003) *Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia*, Corporación Mujeres y Economía. Bogotá, Colombia
- Asocolflores** (2016). *Desempeño del sector floricultor*. (E. G. Financieros- Supersociedades, Productor) Recuperado, de http://www.supersociedades.gov.co/noticias/Documents/2016/EE-Estudio%20sector%20Flores-2016%20VI%2013_Final.pdf
- ASOCOLFLORES.** (s.f.). *Asociación Colombiana de Exportadores de Flores*. Obtenido de <https://www.asocolflores.org/acerca-de-asocolflores/quienes-somos/3>
- ASOCOLFLORES** (2002) Recuperado de http://www.siame.gov.co/siame/documentos/Guias_Ambientales/Gu%C3%A
- Das%20Resolución%201023%20del%2028%20de%20julio%20de%202005/AGRICOLA%20Y%20PECUARIO/Guia%20ambiental%20para%20el%20subsector%20Floricultor.pdf**
- Beltran, P., & Peredo, E.** (2003). *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre: Veraz Comunicação.
- Bendix** (1966). *Trabajo y autoridad en la industria*. Barcelona: Eudeba.
- Breilih, J** (2007). *Nuevo Modelo de Acumulación y Agroindustria: las implicaciones ecológicas y epidemiológicas de la floricultura en Ecuador*. Recuperado el 03 de 08 de 2017, de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63012109>
- Cámara de Comercio de Bogotá** (2013) *Cámara de Comercio de Bogotá*. Recuperado el 10 de 10 de 2016

- Cárdenas, P. &** (10 de 2011). Recuperado el 13 de 10 de 2016, de http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1688/Luz_Marina_C_rdenas_Poveda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casal, J. y** (2003). *TIPOS DE MUESTREO*. Recuperado el 10 de 10 de 2016, de [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20diseñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Castro, V** (2008). Colombia: Los trabajos de las mujeres en la Floricultura, Red Internacional de Género y Comercio. Bogotá.
- Castro, N** (2008) Colombia: Los trabajos de las Mujeres en la Floricultura, [en línea] disponible en: [en línea] disponible en: <http://www.generoycomercio.org/areas/investigacion/colombia/Col-floricultura.pdf>, recuperado el 17 de agosto de 2015
- Cifuentes, M** (23 de 02 de 2016). *La cruda explotación que sufren las floristas de Colombia*. Obtenido de Veo Verde : <https://www.veoverde.com/2016/02/la-cruda-explotacion-que-sufren-las-floristas-de-colombia/>
- Collazos, C** (2007). Estado de Bienestar. *Enfoques XIX*. Argentina.
- DANE** (Junio de 2011). Recuperado el enero de 2016, de INFORME DE RESULTADOS Censo de Fincas Productoras de Flores En 28 municipios de la Sabana de Bogotá y Cundinamarca 2009: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/flores/Informe_resultados_2009.pdf
- De Vicente Arias, A** (2013). Subcontratación laboral, empresa transnacional y acción sindical. (E. Gonzalez, Recopilador)
- Díaz, & Sierra.** (1995). *La Floricultura en la sabana de Bogotá*. Cundinamarca Bogotá: Proyecto piloto en el municipio de Madrid Cundinamarca, Documento 2.2.
- Escobar, M** (14 de 02 de 2015). *El espinoso camino de las rosas en San Valentín*. Obtenido de El Tiempo : <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15246716>
- Espinel Barrero, A** (2007). *ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL SECTOR FLORICULTOR EN COLOMBIA. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DESDE LA GERENCIA SOCIAL*. Obtenido de <http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/estudio%20de%20la%20responsabilidad%20social%20del%20sector%20floricultor%20en%20colombia%20-%20bogota%20-%202007.pdf>
- Finkel** (1994). *Hacia una redefinición del concepto de trabajo*. En: *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Friedemann, G** (2008). *Ensamblar Flores y Cultivar Hogares: Trabajo y Genero en Colombia*. Bogotá: ICANH.
- Galeano, E** (1998). *De patas arriba: la escuela del mundo al revés*. Madrid, España: Siglo XXI de España Editores S.A.
- Garay, L. J** (s.f.) Recuperado el 13 de 10 de 2016, de Biblioteca virtual Luis

Ángel Arango :

<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrialatina/162.htm>

Gergen, K (2007) *Construccionismo social. Aportes para el debate y la práctica*, Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Unidades, Bogotá

Ghils, A (18 de 06 de 2012). *Las mujeres en la industria florícola de Colombia*. Obtenido de ICTSD: <https://www.ictsd.org/bridges-news/puentes/news/las-mujeres-en-la-industria-flor%C3%ADcola-de-colombia>

Goldsmán, F (12 de 02 de 2016). *Sin pétalos ni rosas: explotación en la industria de las flores*. Obtenido de <http://www.pikaramagazine.com/2016/02/sin-petalos-ni-rosas-explotacion-en-la-industria-de-las-flores/>

Gómez Velásquez, C., & García Gutiérrez, C (2007). *Ensayos Laborales*. (P. Ltda, Ed.) Recuperado el 21 de 09 de 2017, de Floricultoras en el Oriente Antioqueño: http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_908.pdf

González, E (07 de 2014). *informe OMAL*. Obtenido de http://omal.info/IMG/pdf/2014_informe_omal_no_11.pdf

González, E (julio de 2014). *Las Mujeres en la Industria Colombia de las Flores*. Recuperado el 6 de febrero de 2016, de Informe OMAL: http://omal.info/IMG/pdf/2014_informe_omal_no_11.pdf

Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el Bienestar Social (2008). *Guía sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal*. Sevilla.

León Pérez, R. (s.f.). Recuperado el 12 de 04 de 2015, de Coloquio Familiar: http://www.arquidiocesisdelahabana.org/contens/publica/amor_vida/a%20y%20v%2012010/pdf/coloquio.pdf

Luque Velarde, M (2012). *DE LO PRIVADO Y DOMÉSTICO A LO PÚBLICO. TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES DE GÉNERO EN LAS MUJERES DE LOS SECTORES POPULARES DE LIMA METROPOLITANA*. (U. N. MARCOS, Ed.) Lima, Perú.

Mascía, J. A (26 de 03 de 2012). *Crecen los proyectos tecnológicos "llave en mano"*. Recuperado el 02 de 10 de 2016, de <http://www.iprofesional.com/notas/133465-Crecen-los-proyectos-tecnológicos-llave-en-mano>

Montañez Gómez, G., Arcila Niño, O., & Pacheco Giraldo, J. (1994). *¿HACIA DONDE VA LA SABANA DE BOGOTÁ? modernización, conflicto, ambiente y sociedad*. (S. p.-U. Nacional, Ed.) Santa Fé de Bogotá.

- Navarrete, M., Pac, D., & Solans, J. R.** (2011). Recuperado el 27 de 09 de 2017, de ¿Reducción y reordenación del tiempo de trabajo? La percepción de los trabajadores sobre las estrategias de los empresarios y trabajadores: <http://publicacions.iec.cat/repository/pdf/00000024/00000089.pdf>
- Olivera, O** (1989). *Trabajo, Poder y Sexualidad*. México: El Colegio de México.
- Ortega Navas, C** (2016). *Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Floricultor Colombiano*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7477/1/OrtegaNavasCarlosAlberto2016.pdf>
- Omaira Páez Sepúlveda** (2011) *La realidad bajo los invernaderos INFORME SOBRE LA FLORICULTURA COLOMBIANA*, corporación CACTUS, ARFO Editores e Impresores Ltda. Bogotá, D. C
- Páez.** (2007). *Corporación Cactus*. Recuperado el 6 de 10 de 2016
- Paéz, O.** (01 de 2009). Recuperado el 11 de 10 de 2016, de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1837&context=globaldocs>
- Páez, O** (2008) Mujeres en la floricultura: De la discriminación a la acción, [en línea] disponible en: <http://www.cactus.org.co/archivos/documentos/Publicaciones/revista/revista24.pdf>, recuperado el 20 de octubre de 2015
- Pasco Cósmopoli, M.** (1986). *EL SALARIO: SU PROTECCION Y GARANTIA. Sueldos y Salarios*.
- Pérez, H. B** (19 de 04 de 2012). *FENSUAGRO*. Obtenido de <http://fensuagro.org/index.php/secretarias/agroindustria/303-la-agroindustria-de-las-flores-acercamiento-a-las-realidades-del-sector>
- Prieto** (1994). *Tiempo de trabajo y tiempo de vida*. (HOAC, Ed.) Madrid.
- Quevedo, T** (02 de 2013). *AGROINDUSTRIA Y CONCENTRACIÓN DE LA PROPIEDAD DE LA TIERRA*. Quito, Ecuador.
- Quiroz, M** (2001). *La Floricultura en Colombia en el marco de la globalización: aproximaciones hacia un análisis micro y macroeconómico* (Revista Universidad EAFIT ed.).
- Rangel, L** (2003). *funcionalidad del Trabajo de las Mujeres en la Producción de Flores para la Exportación*. Porto Alegre: CLACSO.
- Rangel, C, R. B** (1995). *El Sindicalismo en la Floricultura*. Universidad Nacional de Colombia, Cundinamarca. Bogotá: Centro de Estudios Sociales
- Red de Mujeres de la Sabana.** (marzo de 2013). *Red de Mujeres de la Sabana*. (Paola Suárez) Obtenido de <http://reddemujeresdelasabana.blogspot.com.co>
- Reguillo, R** (1997). *La clandestina centralidad de la vida cotidiana. Causas y azares*.

Obtenido de http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/COM1999106_4-9.pdf

Reina, & Camacho (2006). La Globalización Contrariada. Trabajo, Territorio y Dominación en la Floricultura de la Sabana de Bogotá. *Revista Colombiana de Sociología, Número Sociología Rural*.

Reina, M, & Camacho, K (2006). *La Globalización Contraída. Trabajo, Territorio y Dominación en la Floricultura de la Sabana de Bogotá* (Vol. Número Sociología Rural).

Bogotá, Colombia : Revista Colombiana de Sociología. Universidad Nacional.

Rueda, Marleen; Sepúlveda, Juan Manuel y Vega, María (1998) *Estudio Comparado: Tendencias y contenidos de la Negociación Colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos*. P: 14.

Rodríguez, C. & (10 de 2011). *Flores de Colombia*. Recuperado el 12 de 10 de 2016, de

Unisabana:

http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1688/Luz_Marina_C_r

[denas_Poveda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1688/Luz_Marina_C_r)

Romero, C (2008). *Red Internacional de Genero y Comercio*. Recuperado el 6 de

febrero de 2016, de Los Trabajos de las Mujeres en la Floricultura:

http://omal.info/IMG/pdf/2014_informe_omal_no_11.pdf

Rosales, G (2008). *Algunos aspectos del comercio mundial de flores*.

Obtenido de

UNTRAFLORES (24 de 03 de 2013). Recuperado el 22 de 08 de 2017, de Informe

sobre la situación de los trabajadores de las flores en Colombia - Resumen ejecutivo:

[http://www.untraflores.org/index.php/75-documentos/dossier/407-informe-sobre-la-](http://www.untraflores.org/index.php/75-documentos/dossier/407-informe-sobre-la-situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo)

[situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo](http://www.untraflores.org/index.php/75-documentos/dossier/407-informe-sobre-la-situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo)

Sanmiguel, K. y (2007). *citado por: Los trabajos de las Mujeres en la Floricultura*.

SENA (1981). Recuperado el 14 de 10 de 2016

SENA. (18 de 09 de 2017). *Centro de Biotecnología Agropecuaria*. Obtenido de Mesa

Sectorial

Floricultura:

<http://senabiotecnologia.blogspot.com.co/2017/09/mesasectorial-floricultura.html?m=1>

Tellado, M (2004). *El impacto del comercio de flores sobre los derechos laborales y el desarrollo humano sostenible en la Sabana de Bogotá*. Recuperado el 2015 de abril de

19, de:
[http://solidaridad.org/uploads/documentos/documentos_sicomercioflores\[1\]_0af8822d.pdf](http://solidaridad.org/uploads/documentos/documentos_sicomercioflores[1]_0af8822d.pdf)

UNTRAFLORES (24 de 03 de 2013). Recuperado el 22 de 08 de 2017, de *Informe*

sobre la situación de los trabajadores de las flores en Colombia - Resumen ejecutivo: [http://www.untraflores.org/index.php/75-](http://www.untraflores.org/index.php/75-documentos/dossier/407-informe-sobre-la-situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo)

[documentos/dossier/407-](http://www.untraflores.org/index.php/75-documentos/dossier/407-informe-sobre-la-situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo)
[informe-sobre-la-situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo](http://www.untraflores.org/index.php/75-documentos/dossier/407-informe-sobre-la-situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo)

Valero, E., & Camacho, K (03 de marzo de 2006). *bdigital*. Recuperado el 15 de 08

de 2017, de El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativo

Vargas, M. C (14 de 11 de 2013). *Un sindicato consecuyente en cada empresa y toda la clase obrera de la floricultura*. Recuperado el 3 de 8 de 2017, de UNTRAFLORES Union Nacional de Trabajadores de las Flores: <http://www.untraflores.org/index.php/sindicatos-mainmenu-8/49-sobre-la-floricultura/411-quiene-son-los-nuevos-propietarios-de-las-plantaciones-de-dole>

Weiss (2003). royecto de investigación Políticas de Personal de Empresas Multina- cionales alemanas en diferentes países de América Latina. *Estudio Comparativo*. Bogotá, Colombia

Material audiovisual

Cactus (2011) *Los hijos e hijas de las flores* [archivo de vídeo] recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=xwJvjInTsCA>

Cactus (2011) *expectativa de vida en los cultivos de flores* [archivo de vídeo] recuperado de:

<https://www.youtube.com/watch?v=sVmcIEge4qc>

Cactus (2011) *Tiempo Libre de las Trabajadoras de las flores* [archivo de vídeo] recuperado de

<https://www.youtube.com/watch?v=5eQ40JYcQOs>

Rodríguez. M & Silva (1989) *amores, mujeres y flores* [archivo de vídeo] recuperado

<https://www.youtube.com/watch?v=-akttFloFFI&t=480s> (parte 1)

<https://www.youtube.com/watch?v=SkeJK-gN6go> (parte 2)

<https://www.youtube.com/watch?v=gf8NSkKxRGo> (parte 3)

<https://www.youtube.com/watch?v=MLJwmMM109g> (parte 4)

<https://www.youtube.com/watch?v=bazqyinaaqc> (parte5)

Anexos 1

Entrevistas

Para esta investigación, se aplicaron 10 entrevistas en profundidad a diferentes mujeres que trabajan en diferentes floricultivos de la Sabana de Bogotá. La realización de estas entrevistas me permitió desvelar las distintas concepciones, percepciones y apreciaciones que las mujeres que tienen la experiencia en trabajo con flores.

Matriz y Categorías de análisis de la investigación

Esta matriz se plantea a partir de los objetivos específicos, donde se tiene en cuenta los tres ejes principales (trabajo, familia y lo personal) los cuales orientan a la elaboración de las categorías de análisis, seguido de variables que permiten abarcar más concretamente el problema de investigación

MATRIZ

Sistematización

Objetivo específico 1

Categorías/variables	Fuentes secundarias y entrevistas
Condiciones laborales:	Investigaciones Artículos En las entrevistas realizadas las mujeres relatan las inconformidades y aciertos de la empresa en temas como jornadas laborales, salarios, extras, contratos
<ul style="list-style-type: none"> • Largas jornadas laborales 	En muchos de los documentos leídos, se habla de las largas jornadas laborales en los floricultivos, ante esto en algunos relatos también se hace alusión a las jornadas largas
<ul style="list-style-type: none"> • Salarios 	El salario se establece para el mínimo a excepción de otros cargos administrativos o de supervisión en el cultivo
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de contratos 	Los tipos de contrato varían entre indefinido, temporal, a destajo o temporal
<ul style="list-style-type: none"> • Horas extras 	Las extras son exigidas por las empresas, donde manipulan el funcionamiento de estas
<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación de fungicidas, químicos y fertilizantes 	Hay muchos casos referentes a este tema de la manipulación, hay demandas por parte de trabajadores.
<ul style="list-style-type: none"> • Movimientos repetitivos 	Los movimientos repetitivos son frecuentes por el tipo de labor que requiere el floricultivo
Horarios rígidos	Las temporadas altas que son dos en el año, se pueden considerar como horarios rígidos ya que sobre pasan el número de horas establecidas por ley que son ocho horas, los horarios varían de 12 incluso hasta 22 horas.
Condiciones familiares	Según las investigaciones más los relatos de las mujeres el tiempo que deja el trabajo en los floricultivo en relación a su familia son muy pocos.

<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de tareas domésticas • Tiempo en familia 	<p>Estas varían dependiendo de la edad de sus hijos, sin embargo para la mujer que trabaja en cultivos es una carga más cuando no tiene redes de apoyo familiar que compensen este trabajo en casa.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Carga económica y familiar 	<p>Si es madre cabeza de hogar esta carga a nivel familiar y económica aumenta, ya que solo hay un solo ingreso en casa para cubrir todos los gastos de vivienda y de los hijos</p>

Objetivo específico 2

Categoría/variables	Fuentes primarias y fuentes secundarias
<p>Modelo agro industrial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homogeneizador • De carácter exportador • Bajo sellos de calidad • Competitividad en el mercado internacional 	<p>Fuentes secundarias: Artículos Libros Investigaciones Periódicos (web)</p>

<p>Satisfacción laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Tiempos • Horas extras • Contratación/tipo de contrato 	<p>En cuanto a esta categoría de la satisfacción laboral y sus variables si bien las mujeres no están a gusto con las prácticas de la empresa en cuanto a salario, tiempos, extras, contratación, siempre en su discurso hay un agradecimiento a la empresa floricultora por ser sus sustento En cuanto a la proyección en el floricultivo las mujeres con menor tiempo se proyectan no más de cinco años en el cultivo, por sus parte las mujeres con más tiempo, se resignan a que puedan ser contratadas en otra empresa ya que toda su vida han trabajado en floricultor y es su única experiencia laboral, algunas aspiran a una pensión mientras otras solo esperan que sus hijos terminen la universidad y poder retirarse. Por tanto, más que una satisfacción laboral, es una necesidad que tiene las mujeres por mantener a sus hijo o en el otro caso aportar con los gastos del hogar</p>
<p>Satisfacción familiar:</p>	<p>Si bien la mayoría de las mujeres son madres cabeza de hogar, dos de ellas tienes esposos. Respecto a los tiempos y espacios en el hogar a veces se tornan difíciles, porque mucha de</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Tiempos y espacios en el hogar • Tiempo para dedicar a los hijos • Tiempo para dedicar al esposo 	<p>ellas tienen hijos pequeños que requieren mucha atención, sin embargo, el poco tiempo que queda después de salir del cultivo lo dedican a la casa y al cuidado y atención de los hijos. En el caso de las dos mujeres que son casadas, el apoyo de su compañero facilita algunas acciones tanto económicas, como de presencia en el hogar. En general existe una satisfacción familiar, pero no es su total plenitud, ya que muchas de ellas anhelan tener más tiempo para dedicarlo a su familia.</p>
--	---

<p>Satisfacción personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Tiempo para dedicarlo a la mujer • Relaciones afectivas • Relaciones sociales 	<p>En cuanto al tema personal, las mujeres entrevistadas, no tienen muy claro cuáles serían esos espacios y tiempos para dedicarlos a ellas mismas, como siempre terminan confundiéndolo con las labores del hogar. Alguna de ellas realiza algunas actividades deportivas o de vez en cuando salen con amigos a compartir.</p> <p>En cuanto a su formación y desarrollo personal, hay las posibilidades de poder estudiar y hacer carrera dentro de la empresa, pero muchas de ellas no disponen del tiempo para hacerlo y en otros casos ya se sienten tan casadas que no lo ven necesario a su edad.</p>
---	---

Objetivo específico 3

Categoría/variables	Fuentes primarias
<p>Escenario público:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación con la vida laboral • Relaciones con compañeros/as de trabajo • Cargo que desempeña en la empresa 	<p>La vida laboral se torna un tanto ardua, respecto a las labores que se llevan a cabo en el floricultivo, a esto sumado los tiempo y jornadas de las temporadas altas, sin embargo, existe una cierta resignación por parte de la mujer a estos tiempos de trabajo, para eso la mujer recurre a pequeñas estrategias para que el lugar de trabajo sea un poco más ameno. Por ejemplo, la hora de almuerzo es un buen momento para dejar la rutina y poder compartir con los amigos, tener buenas relaciones tanto con jefes, como compañeros también hacen del lugar de trabajo algo menos estresante, ya muchas de ellas se han acostumbrado al ritmo del floricultivo, por tanto, una de sus pequeñas estrategias es llevar la labor con la mejor actitud y responsabilidad</p>

<p>Espacio domestico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones afectivas (núcleo familiar) • Tiempo para compartir en familia. • Responsabilidades económicas y familiares 	<p>En cuanto al espacio doméstico o familiar, ellas procuran llegar pronto a casa para compartir en familia, alguna de ellas mencionaba que los hijos siempre la esperaban a la hora del café y ella lleva el pan para compartir con ellos. Los días domingos tratan que sea un día especial, pues es el día libre que ellas tiene para compartir más en familia, salir, ir de compras, visitar parque, etc.</p> <p>Los tiempos con la familia varía dependiendo de las redes familiares o cargo en la empresa. A pesar de que no es mucho, si es mucho más fácil para ellas identificarlos.</p> <p>En el trabajo los espacios son pocos, sin embargo las amistades permiten hacer del lugar de trabajo un sitio más llevadero.</p>
---	---

Anexo 2

Caracterización de las mujeres entrevistadas

	Edad	Madre soltera, cabeza de hogar	Experiencia en flores	Nº de floricultivos en los que ha trabajado	Nivel educacional
1	48	Si	18 años	6	Bachillerato
2	42	Si	22 años	1	Bachillerato
3	30	No	6 años	1	Bachillerato
4	22	Si	2 años	1	Bachillerato
5	43	Si	23 años	2	Primaria
6	24	No	3 años	1	Bachillerato
7	32	Si	11 años	3	Bachillerato
8	23	Si	4 años	2	Bachillerato
9	35	Si	15 años	3	Primaria
10	26	Si	7 años	4	Bachillerato

Caracterización de las mujeres del conversatorio

	Madre soltera, cabeza de hogar	Edad	Experiencia en flores	N° de floricultivos en los que ha trabajado	Nivel educacional	Cargo	Tipo de contrato	Personas a cargo
R 1	Si	45	22 años	2	Primaria	Operaria	Indefinido	4
R 2	si	27	3 años	2	Bachillerato	Operaria	Indefinido	1
R 3	si	32	2 años	2	Primaria	Operaria	Temporal	1
R 4	si	30	4 años	2	Primaria	operaria	Indefinido	3

Anexo 3

Conversatorio

Sistematización

Categorías	R1	R2	R3	R4	En común y resultado
LABORAL					
horario	6am– 3 pm	6am-3:30pm	6am-3pm	6am-2:30pm	Las mujeres tiene una misma de entrada al floricultivo, varia la hora de salida y esto se debe a la política que tenga la empresa y también si esta es grande o pequeña y por tanto varia la producción
salario	Mínimo	Mínimo	Mínimo	Mínimo	Este es un factor que se homogeniza en el sector floricultor, solo varía dependiendo de las horas extras que la mujer realice o que la

					empresa le exija como son las temporadas altas
Extras	Pago remunerado en dinero	Pago remunerado en dinero	Pago remunerado en tiempo	Pago por remuneración en dinero (sujeto a la necesidad de la empresa)	Las horas extras en un floricultivo dependido de la necesidad que la empresa tenga, sin embargo son pagadas de diferentes modalidades: dinero o tiempo. Si bien todas las mujeres realizan horas extras siempre es cuestionable en la forma como se realiza el pago de estas
Contratación	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Temporal	Si bien es estos cuatro casos la mayoría de mujeres con excepción de una tienen contrato directamente con la empresa, no es un factor igual en todos los casos, ya que tipos de contrato como fijo o temporal también se pueden dar. Dentro de sus relatos las mujeres aseguran que cualquier persona que se presente al trabajo a si sea sin experiencia, por tanto hay una facilidad para ingresar a este tipo de empleos con la única excepción de que quienes se presenten en el caso de las mujeres no debe estar en estado de embarazo.
*Posibilidades de ascender (satisfacción laboral)	Difícil	Difícil	Difícil	No	Sin importar el tiempo que lleven en el floricultivo, las posibilidades de ascender en la empresa son difíciles, no solo por las políticas que tenga la empresa, sino que también por las pocas posibilidades que las mujeres tienen por su nivel educacional, la mayoría de ellas son únicamente bachilleres o en otros casos solo han terminado la primaria.

*Vida laboral (satisfacción laboral)	<ul style="list-style-type: none"> • Ardua • Difícil • Necesaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Ni buena, ni mala 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena pero difícil 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena • Con problemas • Necesaria 	Al escucharlas hay mucha contradicción en sus respuestas, puedo pensar que esto se debe a dos razones: una que responde al mismo sistema económico que en sí mismo es contradictorio y dos que por miedo a que sus experiencias puedan ser escuchadas por la empresa no se atreven a contar
Satisfacción laboral	Si (costumbre)	No mucho	En temporadas altas no	Si pues toca	Claramente más que una satisfacción en el trabajo, es una necesidad que para ellas se convierte en día el sustento para ellas y sus familias.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Hora de almuerzo (dispersión) • Zapatos cómodos • Estar hidratándose durante la jornada (termo de agua) 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena disposición • Almuerzo reforzado • Compartir la mesa de trabajo <p>Compartir con compañeros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concentración <p>Hacer bien el trabajo para tener un reconocimiento por parte de los jefes y así tener una motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No usar reloj durante el trabajo <p>No estar pendiente de la hora</p>	Si bien el tema de las estrategias al momento de abordarlo con las mujeres es un tanto confuso, estas estrategias que ellas asumen frente a este modelo agroindustrial de las flores como ellas mismas lo mencionan pueden darse desde lo emocional y/o desde lo material. Tal vez no son grandes estrategias, sin embargo, les han servido para hacer del lugar de trabajo un sitio más armónico.
FAMILIAR					
Tiempo	Después de salir del cultivo y los domingos	Después de salir del cultivo y	Después de salir del cultivo y	Después de salir del cultivo y los domingos	Si bien las mujeres comentan que estos sus tiempos para compartir con su familia e hijos, sin embargo aclaran que en

		los domingos	los domingos		temporada alta es muy difícil incluso los domingos los tiene destinados para estas dos temporadas altas en el año (Valentín, madres) durante mas o menos 15 días
Aumento de tareas domésticas	Sí, pero ahora que mis hijos están más grandes me ayudan	Más o menos	Nos repartimos con mi hermana	Si	Sin duda el aumento de tareas domésticas es evidente, sin embargo se hace un poco más llevadero al momento de que los hijos crecen y ayudan en los oficios de la casa, así mismo es mucho más fácil cuando las mujeres viven en casa familiar y se repartan estos oficios
Carga económica y familiar	Sola	Repartido	Repartido	Sola	Así como la carga en las tareas domésticas varían dependiendo de las dinámicas que se den en el hogar, así mismo la carga económica varia y esto depende de si las mujeres viven solas con sus hijos o si viven en la casa de su mamá o comparten vivienda con un familiar, por supuesto quienes tiene estas dos últimas opciones la carga económica es menor ya que los gastos son compartidos.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Programarse con anticipación con todos los tiempos de la casa antes de temporada alta • Dedicar tiempo a la familia 	Ir a penas salga del cultivo a la casa y atender a mi hija y los oficios del hogar Dejar listo lo	Dedicar el tiempo y tiempo a mi hija después de salir del floricultivo	Recurrir a la familia en temporadas altas	Estas estrategias de su vida cotidiana, responden a las mismas dinámicas y rutina de su trabajo, si bien todas manifiestan compartir tiempo con su familia después de salir del cultivo, coinciden que en temporadas altas es casi imposible tener estos tiempos que durante el año se comparten. Durante quince días hay una preparación no solo psicológica, sino también física

	<p>cada vez que lo haya</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ayuda y colaboración de mis hijos en casa 	del día siguiente			para cubrir las largas jornadas de Valentín y Madres. Ante esto ellas manifiestan que también hay una preparación para sus hijos, donde tiene que asumir muchas veces el rol de su mamá y el más grande de los hijos cuidar a los demás.
--	--	-------------------	--	--	--

PERSONAL

Tiempo libre	<p>Cocinar Alistar la casa Lavar</p>	<p>Descansar Estar en casa Estar con mi hija Salir</p>	<p>Alistar la casa Cocinar Lavar Compartir con mi hija</p>	<p>Descansar Estar con mis hijos</p>	<p>Tal vez el tema personal es una de las categorías de esta investigación con más dificultad de entender, porque muchas de ellas las confunden con el espacio doméstico, ya que en sus prioridades está el trabajo y sus hijos, pero olvidad que ellas también merecen un espacio, un tiempo para ellas mismas. Los espacios libres que tienen así como ellas lo manifiestan es claro que no hay un espacio establecido para ellas mismas</p>
Tiempos de recreación - amigos	No	No	De vez en cuando	No	<p>Los tiempos de las mujeres están mediados, o dependen de la exigencia en el cultivo, la forma de trabajo y las obligaciones y responsabilidades en el hogar. Uno pensaría que los horarios del cultivo dejarían algún tiempo para ellas, sin embargo ellas manifiestan que a duras penas pueden tener un tiempo y compartirlo con su familia, por tanto espacios de recreación para ellas no los hay y si lo hay es de vez en cuando</p>

Ocio/deportes	No	No	No	Futbol	Solo una de ellas manifiesta que practica un deporte como es el futbol y que esto hace parte de su estrategia para tener un tiempo para usted, además que es un gusto que ha tenido desde joven, también le ayuda a olvidarse un poco de las preocupaciones de diario vivir
Formación	Primaria	Bachillerato	Primaria	Primaria	En el tema de formación, la mayoría manifiesta que solo tiene primaria y solo una ha terminado el bachillerato, ninguna ha tomado la iniciativa de hacer carrera en la empresa y poder seguir estudiando. Tener esta formación hace que dependan más de los floricultivos, ya que desde la contratación no hay ninguna restricción respecto al nivel educacional, tema que para otros empleos hoy en día se convierte en un requisito.
Estrategias	No es claro que estrategias puedo tener para tener ese tiempo para mí mismo	Tomar un descanso antes de empezar con los oficios de la casa (15 minutos)	Salir de vez de cuando con amigos así sea al mes	Seguir Jugando futbol	Al tocar el tema personal y ellas no tenerlo muy claro, se hacen importante este conversatorio ya que posibilita a otras mujeres hacerse una idea y pensarse sobre ellas mismas, sé que este tema deja en ellas una reflexión en cuanto al tema personal y la importancia de tomarse un momento y cuidar de ellas mismas.

Anexo 4

Diario de campo

El diario de campo se lleva a cabo en todas las sesiones que se tienen en el trabajo de campo.

Durante las entrevistas y el conversatorio se trata de ser lo más cuidadosa posible con los momentos de tensión, sensibilidad, se tiene en cuenta los silencios y expresiones de cada mujer.

	Laboral	Familiar	Personal
Emociones Sensaciones	Cuando se refiere al tema laboral la mujer entra en una cierta contradicción al momento de responder, donde por una parte asegura que el trabajo en floricultivos es arduo, pero a la vez lo califica como bueno, tal vez esto se deba a la dependencia y conformidad que ellas han generado hacia estos lugares de trabajo. Por tanto hay una variedad matices de emociones respecto al tema laboral, que están entre emociones positivas como también negativas	En este espacio de la familia, las mujeres se llenan de mucha alegría al contar como son las formas de compartir con sus hijos, esposo y familia, así no sean grandes espacio, el poder salir a una parque o darles un gusto a sus hijos las llena de mucha felicidad, sin embargo cuando comentan que les gustaría tener más tiempo siempre se genera un poco tristes y en ciertos casos algo de ansiedad, también se generan estas emociones cuando no pueden compartir o acompañar a sus hijos a eventos en el colegio.	En cuanto al tema personal hay una sensación de sorpresa ya que cada vez que se explica que el espacio familiar no es igual al personal, siempre hay un asombro por parte de ellas. También se genera mucha curiosidad conocer cuáles son los posibles espacio, el ejercicio de poner ejemplos de la vida cotidiana sin ir más allá de la realidad posibilita a las mujeres que puedan pensarse esos espacios si no los hay y para quienes tiene una idea de estos animar a que sigan buscando más espacios para que tengan un encuentro con ellas mismas.
Gestos	Incomodidad ante algunas preguntas sobre la empresa Muchas de las expresiones en sus rostros demostraban una sensación de miedo al contar ciertas dinámicas al interior de los floricultivos.	Algunas expresiones son esperanzadoras en cuanto ellas mencionan que estos tiempos pueden mejorar. Cuando se toca el tema de los padres es un poco incómodo para ellas,	<ul style="list-style-type: none"> • Asombro • Duda <p>Este es un espacio poco descubierto por ellas por tanto sus gestos y actitud ates esto siempre fue receptora</p>

	También se presentan otros gestos del cuerpo como apretar las manos y mirar hacia otro lugar	prefieren omitir y no hablar de sus reacciones afectivas.	
Silencios	En algunas preguntas relacionadas con las dinámicas de la empresa como los pagos a tiempo, la realización de las horas extras, la manipulación de implementos, los contratos y las horas extras siempre existe una desconfianza o más bien temor para contestar acerca de estas preguntas, tal vez por temor a que se tomen represarais o que sean despedidas. Estos silencios en este espacio juegan un papel muy importante pues pueden ser interpretados como	En esta categoría casi no se presentan silencio, siempre se habla con bastante naturalidad acerca de las dinámicas familiares y cómo manejar los tiempos con su familia a pesar de que son mínimos, tratan de aprovecharlos.	Hubo muchos silencios, pero esto se debió a que muchas de ellas confundían las labores del hogar y el cuidado de los hijos con su tiempo personal, por tanto, estos silencios pueden ser entendido como parte de la reflexión que ellas pueden tener para empezar a buscar dichos espacios que les permitan salir un poco de la rutina diaria.