

Informe de Floricultura Colombiana

Febrero
2010

**TOTAL DISPOSICIÓN
SOBRE LA FUERZA
DE TRABAJO**



INFORME SOBRE LA FLORICULTURA COLOMBIANA FEBRERO 2010
Total Disposición Sobre la Fuerza de Trabajo

Autoría y Coordinación editorial
Omaira Páez Sepúlveda

Agradecemos la participación y apoyo de:
Carlos Fabián Tórres
Asociación Herrera

Autores: Tierra de flores, que no es para flores
Guisella Lara
Cristiam Guerrero

Autora: Historia del desmonte paulatino de Derechos Laborales
Patricia Veloza

Coordinación editorial
Omaira Páez Sepúlveda

Directora ejecutiva Corporación Cactus
Aura Rodríguez

ISBN

Fotos
Diana Delgado, Cristiam Guerrero, Corporación Cactus

Edición 2010

Corporación Cactus

Diagramación
Nayibe Páez

Impresión
ARFO Editores e impresores Ltda.
Bogotá D.C.

Corporación
Cactus 

Contenido Contenido Contenido **Contenido**

PRESENTACIÓN	1
CAPÍTULO I	
¿EN DÓNDE ESTÁ LA CRISIS?	3
CAPÍTULO II	
SOBRE LA DERROTA AL INTENTO DE FRAUDE A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE BENILDA	5
Algo de historia	6
Cuando todo siguió de mal en peor	9
CAPÍTULO III	
RESULTADOS DEL SERVICIO DE ORIENTACION JURIDICA DE LA CORPORACION CACTUS EN 2009	11
Incumplimiento de las Obligaciones del Sistema de la Seguridad Social	14
Prácticas laborales de empresas con certificaciones	18
CAPÍTULO IV	
IMPACTOS DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	20
La fusión: nuevas modalidades de contratación y cambio en las condiciones laborales	24
Legalidad en la forma de la utilización del trabajo temporal	26
CRÓNICAS	
<i>TIERRA DE FLORES, QUE NO ES PARA FLORES</i>	28
<i>Nuevas tecnologías y nuevas formas de control sobre la fuerza de trabajo</i>	30
<i>HISTORIA DEL DESMONTE PAULATINO DE DERECHOS LABORALES</i>	32
CONCLUSIONES	34



TOTAL DISPOSICION SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO



Fotografía - Corporación Cactus

Presentación

Con esta publicación la Corporación Cactus presenta el cuarto Informe de Floricultura Colombiana. A través de la serie se pretende divulgar la situación laboral en el sector floricultor, a partir de las asesorías jurídicas que presta a trabajadoras y trabajadores en la sabana de Bogotá, documentación de casos emblemáticos de violaciones a los derechos laborales y de análisis económicos frente al sector.

La primera versión *Detrás de las Flores... Derechos de las y los Trabajadores*, fue publicada en 2004, la segunda, con el mismo título analizaba los datos correspondientes al periodo entre Junio de 2004 y julio de 2005. El Informe de Floricultura Colombiana 2008: condiciones laborales y la crisis del sector fue lanzado en el marco de la celebración del 14 de Febrero Día Internacional de Trabajadoras y Trabajadores de Flores en 2009 constituyéndose en un insumo valioso para determinar exigencias concretas para las trabajadoras y trabajadores de flores dentro de esta festividad y frente a las escasas posibilidades de interlocución con los mismos empresarios, representantes de Programas de Certificación de Buenas Prácticas Laborales y consumidores.

El 14 de Febrero de cada año las y los protagonistas de San Valentín son las trabajadoras y trabajadores de las flores de Colombia, Ecuador, Kenia, Zimbabwe, Holanda, Estados Unidos y de otros países productores. Para esta ocasión múltiples organizaciones sociales, sindicales y no gubernamentales realizan actos de variada índole con el fin de darle rostro humano a este día, en el que hasta hace unos



Presentación Presentación **Presentación** Presentación Presentación

años sólo se divulgaban los balances de volúmenes de flores exportadas, del comportamiento de las ventas y de las empresas más exitosas en los mercados.

Hoy es posible escuchar en actos culturales, académicos y en medios de comunicación (en mayor medida alternativos) las voces de estas mujeres y hombres que realizan un enorme esfuerzo para que sea posible que los empresarios colombianos abastezcan a comercializadores y floristas de países consumidores, flores muy bellas de gran variedad.

Este 2010, en el marco del Día de las Trabajadoras y Trabajadores de Flores presentamos el Informe de Floricultura Colombiana 2009: total disposición sobre la fuerza de trabajo que incluye los datos de la orientación jurídica de los consultorios de trabajadoras y trabajadores de flores de los municipios de Tocancipá, Madrid y Sopó ubicados en la sabana de Bogotá.

El informe presenta un relato del conflicto colectivo ocurrido en la empresa Benilda S.A.C.I. generado por la intención de sus dueños de terminar con la empresa y de paso con todos los contratos de trabajo con el fin de evadir sus obligaciones con las trabajadoras y trabajadores referidas indemnizaciones, deudas salariales y de seguridad social. Con el fin de dimensionar el papel de los empresarios en la violación a los derechos de los trabajadores y trabajadoras se presenta un recuento de las maniobras a las que se ha tenido que enfrentar Untraflores, el sindicato que lideró la huelga de 2009.

Como tendencia marcada en entre los productores de flores, inspirados en modelos de estrategias de empresas multinacionales para competir con más fuerza en los mercados y reducir los costos de la mano de obra, se dieron en 2009 varias fusiones empresariales que tienden a concentrar cada vez más a los productores en unos pocos grupos. Como casos emblemáticos se presenta aquí la fusión de más de seis empresas en la sociedad C.I. HOSA y de varias empresas en ELITE FLOWERS, procesos en los que resultaron altamente perjudicados los trabajadores y trabajadoras a quienes les fueron violados sus derechos laborales sin recibir la protección de ninguna autoridad nacional ni local.

Entre los aspectos más lesivos para las trabajadoras y trabajadores de estos “movimientos” empresariales se encuentra el cambio en las formas de contratación, ya que estas “nuevas formas de organización empresarial” son realizadas con el fin de acabar con los contratos directos con las empresas a término indefinido para utilizar otras modalidades que generan gran inestabilidad laboral; sobre este aspecto se profundiza en el documento.

Se incluyeron en este informe dos textos elaborados por la Asociación Herrera, organización juvenil de Madrid Cundinamarca. En Tierra de Flores que no es para flores las y los jóvenes de esta organización presentan una mirada sobre el Segundo Festival de las Flores, celebración que se da cada año en su municipio con el fin de promocionar a las empresas de flores a nivel local y nacional. En Historia del desmonte paulatino de los derechos laborales la asociación revela la inconformidad de un trabajador de una de las empresas que hasta ahora había sido reconocida por su buen trato a sus trabajadoras y trabajadores.

Esperamos ofrecer información valiosa para ampliar la mirada crítica sobre el negocio de las flores cortadas en Colombia y sobre todo para fortalecer los argumentos en las acciones de exigibilidad de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la floricultura.



Capítulo I

¿En dónde está la crisis?

El Informe Floricultura colombiana 2008: **Condiciones laborales y la crisis del sector**, planteó las debilidades estructurales del modelo agroexportador en general y en particular de la producción de flores cortadas en Colombia, desde el punto de vista económico y profundizó en las debilidades desde el punto de vista social.

Frente a la perspectiva económica se anotó que la principal medida que han tomado tradicionalmente los floricultores colombianos para hacer crecer su productividad es aumentar los volúmenes del producto, extrayendo cada vez más rendimiento a la mano de obra¹. Se analizó cómo estos grandes volúmenes generan cada vez mayor caída de los precios de la flor en el principal mercado que es Estados Unidos.

Se exponía también la dependencia del sector de la tasa de cambio. Esto se sustenta en el estudio realizado por Fernando Tunjo en el 2004 que reseñó que la floricultura colombiana estaba en riesgo al basar su competitividad en la tasa cambiaria, evidenciando la vulnerabilidad del sector porque los ingresos dependen directamente de la tasa de cambio².

También el informe hacía especial énfasis en la crisis del sector, ocasionado precisamente por la apreciación de la moneda colombiana y el futuro incierto del sector debido a la fuerte recesión económica que se estalló a finales de 2008. Así mismo se señaló cómo la crisis ha sido una situación constante para miles de trabajadoras y trabajadores de flores, a los que no se les retribuye de manera justa su esfuerzo y que ven día por día desmejorar sus condiciones laborales.

Es interesante analizar nuevos datos que en gran medida confirman estas apreciaciones. En varias declaraciones realizadas a medios de comunicación, Augusto Solano presidente de Asocolflores ha venido señalando la magnitud en que Colombia viene perdiendo participación en el mercado estadounidense y cómo paulatinamente seguirá bajando. Refiere el señor Solano que de 85% de las ventas de la totalidad de flores exportadas a Estados Unidos que se tenía hace menos de un lustro, hoy apenas ese mercado representa el 75% de las exportaciones.

Apuntó el señor Solano en el Seminario de Competitividad del sector realizado en septiembre de 2009 que ve con preocupación que aunque el 78% del volumen de flores importadas a ese país son colombianas los importadores reciben apenas el 65% del valor de las ventas. El 20% de los otros productores perciben el 35% del valor.

Aunque el señor Solano afirmó que el sector desconoce cuáles son las causas de esta desproporción es muy probable que los grandes volúmenes de producción de flores en Colombia tengan relación directa con esa baja de precios.

1 Este mayor rendimiento se ha traducido en aumento de las cargas laborales por las mayores metas de producción y en degradación de las condiciones laborales, entre otras medidas.

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



Capítulo I

Capítulo I

Frente a los cambios en el mercado de Estados Unidos, el sector ha incursionado con fuerza en otros mercados a través de la Campaña Tierra de Flores que en 2009 entregó en las calles de varias ciudades de Europa y en los mayores mercados de Asia miles de flores a los transeúntes para aumentar el consumo.

Gracias a estas campañas el 25% de las exportaciones hoy se venden en otros países:³

Reino Unido con un participación del 6,73% de las ventas, Alemania el mayor comprador mundial con el 0,82%, Rusia que sigue teniendo gran potencial con el 13,06% de las ventas y Japón cuyas ventas crecieron a agosto en de 2009 18,62% y al que Colombia le está suministrando el 60% de los claveles que importa.

Seguramente el sector podrá seguir boyante mientras sigue conquistando mercados y superando desafíos como el transporte⁴ pero el riesgo es que ocurra lo que en el mercado de Estados Unidos que hizo que esté hoy saturado y los precios a la baja. El riesgo es que poco a poco se inunden con la abundante producción de flores colombianos y de los competidores como Kenia y Ecuador.

Aunque Asocolflores aún no ha publicado el total de ventas para 2009, se reportó de enero a julio de 2009 el sector de flores frescas alcanzó ventas por US\$596,9 millones⁵. Es importante relacionar ese dato con la información sobre la disminución en la proporción de los ingresos que representa el San Valentín .. *"hasta hace poco representó el 60 por ciento de ingresos de los empresarios. Pero ya para un grupo considerable está representando apenas entre el 20 y el 25 por ciento de los ingresos, pues en el mercado internacional han aparecido muchos enamorados de las flores colombianas dispuestos a pagar mucho más"*

La reducción del San Valentín en el total de ventas y el anuncio de nuevos importadores es un indicio de que la cifra de ventas del segundo semestre de 2009 fue significativa y superior a las registradas en 2008 y que las ventas totales del año situadas en más de Mill US\$1.200.⁶

De igual manera Richard Franklin, vicepresidente de Asocolflores afirmaba en mayo de 2009 en entrevista de la Revista Dinero que el fenómeno de la revaluación, había cedido y dejado de impactar desde agosto de 2008.⁷

Estas cifras contrastan con la situación de las trabajadoras y trabajadores de flores, para quienes el sector floricultor siempre ha estado en crisis. En 2009 bajo la excusa de la crisis se siguieron dando despidos masivos en las empresas, terminaron de suprimir las pocas prestaciones extralegales, siguen en aumento las metas de rendimiento y se incumplieron pagos de salarios y de cotizaciones a la Seguridad bajo el argumento de la crisis.

La mala situación del negocio fue también una excusa para imponer nuevas formas de organización empresarial que se desarrollará en uno de los capítulos de este informe

Todo indica que el argumento de la crisis se ha utilizado como estrategia para degradar las condiciones laborales y aunque no se puede desconocer el impacto de la revaluación es claro que quienes asumen la reducción de las ganancias son las trabajadoras y trabajadores ya que para los empresarios el negocio sigue siendo rentable.

3 Principales importadores de flor, Informe Enero a Agosto de 2009, Fuente GTA

4 Asocolflores está realizando un gran esfuerzo por investigar y gestionar nuevas posibilidades de transporte fluvial a Asia y Norte de Europa más económico y eficiente .

5 Proexport trae 78 compradores internacionales <http://www.dinero.com>, acceso 12 de enero de 2010

6 www. Fiesta de San Valentín ya no es un encanto. www.eltiempo.com acceso enero 22 de 2010

7 Este año el énfasis de la labor de los floricultores está en la promoción de mercados nuevos, ante todo Norteamérica, Rusia, Japón y Corea del Sur. <http://www.dinero.com>, acceso 12 de enero de 2010



Capítulo II

Sobre la Derrota al Intento de Fraude a los Trabajadores y Trabajadoras de Benilda

Sindicalistas, defensores y defensoras de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y estudiosos del tema venimos denunciado el desmonte gradual de los derechos adquiridos tras décadas de fuertes luchas de los movimientos obreros y sindicales. También se ha denunciado cómo el estado colombiano, violando el principio de progresividad que está obligado a respetar frente a todos los colombianos y colombianas y de cara a la comunidad internacional, sistemáticamente expide leyes y aplica políticas que eliminan, disminuyen, niegan y desregulan los derechos laborales.

Mientras no se respeten los derechos laborales como derechos humanos y se violen de manera flagrante los compromisos del Estado colombiano en materia de los derechos económicos, sociales y culturales con total impunidad, se seguirán echando por la borda las promesas del derecho internacional de derechos humanos de vivir en un mundo donde los seres humanos estén libres del temor y la miseria, donde se reconoce la dignidad intrínseca de la persona humana y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, escritos en los preámbulos de distintos instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Mientras que el Estado colombiano siga desconociendo que la esencia de los derechos laborales es la dignidad humana y por eso son derechos humanos, mientras los empresarios vean los derechos laborales como obstáculos para el crecimiento económico y la “dinamización” de la economía van a campear las prácticas degradantes de la persona humana, la miseria, la explotación, la enfermedad junto con el desplome de los cimientos de la democracia que algunos sectores hemos querido instaurar.

Fotografía - Diana Delgado





Capítulo II

La historia de Benilda y la lucha de las trabajadoras y trabajadores a través de su sindicato Untraflores y Sintrabenilda es un ejemplo de lucha por la dignidad, que muestra el punto al que ha llegado la situación laboral en el país y en concreto la que se da en un sector ampliamente apoyado y promovido por el gobierno, por ser estandarte de las agroindustrias para la exportación en Colombia.

ALGO DE HISTORIA

En 2001 se fundó la Unión Nacional de Trabajadores de flores UNTRAFLORES luego que un grupo de trabajadores y trabajadoras de flores con el ánimo de asociarse recibiera en principio el apoyo del sacerdote francés Michael Jean, párroco del barrio Mana Blanca de Facatativá y de un grupo de mujeres, quienes interesados en cambiar las injustas condiciones de trabajo en la floricultura, buscaban fortalecer y animar a las trabajadoras y trabajadores dispuestos a luchar por sus derechos.

Por el camino, UTRACUN⁸ organización de clara tendencia patronal cumplió el papel de asesor, pero al quedar en evidencia su falta de claridad e independencia, encontraron el apoyo y acompañamiento de NOTAS OBRERAS, un grupo de exmilitantes del Movimiento Obrero Independiente Revolucionario MOIR.

Untraflores, el sindicato independiente de la industria las flores fue fundado por trabajadoras de Agrícola La Celestina, que cambiaría su razón social en 2002 por Benilda S.A. C.I. La estrategia de UNTRAFLORES para expandirse era y sigue siendo constituir organizaciones sindicales en cada empresa de flores con el fin de proteger a las trabajadoras y trabajadores con el fuero sindical, cada sindicato de empresa así mismo es afiliado a Untraflores.

La lucha que ha tenido que dar esta organización, no sólo por constituirse, resistiendo los hostigamientos y amenazas de despido por parte de los empresarios, sino también por sobrevivir, tuvo en 2009 un importante capítulo en el que el sindicato pudo demostrar cómo se ha fortalecido en casi una década de lucha y en el que quedó en evidencia la saña con que los empresarios pueden llegar a defraudar a sus trabajadores y trabajadoras usando estrategias fraudulentas que bajo el manto de la legalidad son utilizadas sin que el Estado cumpla con su obligación de proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La historia de Untraflores frente a la empresa Benilda y en especial de las luchas que han tenido que librar las trabajadoras afiliadas al sindicato independiente podría ser el tema de un extenso e interesante documento de sistematización, aquí sólo retomaremos algunos acontecimientos importantes del caso con el fin de contextualizar y dimensionar qué implica ejercer las libertades sindicales en el sector de las flores en Colombia¹⁰ y qué implicaciones tiene la liquidación de la empresa Benilda S.A. C.I.⁹

La primera reacción de los empresarios ante la constitución del sindicato en 2001 fue la de implantar un Pacto Colectivo. Quienes representaban a los trabajadores y trabajadoras para negociarlo y de ninguna manera podían negarse a firmar lo impuesto por los empleadores porque poco tiempo después los empresarios tomaban medidas de retaliación frente a ellos.

Una vez comenzó a regir el pacto, los afiliados y afiliadas a Untraflores fueron discriminados, excluyéndolos del pago de los distintos beneficios que se habían concertado. Otra medida que dejaba claro cómo tomaron

8 Unión de Trabajadores de Cundinamarca, Federación Sindical, organismo de segundo grado según la legislación colombiana.

9 Para este recuento nos basamos en el archivo del periódico Florecer, medio impreso de UNTRAFLORES que puede ser consultado en www.untraflores.com y en algunos registros de los hechos de la Corporación Cactus.

10 Pacto Colectivo es una figura de la legislación colombiana que establece las condiciones laborales, suscrito por trabajadores no afiliados a un sindicato y los empleadores.

Sobre la Derrota

Sobre la Derrota al Intento de Fraude a los Trabajadores y Trabajadoras de Benilda



los empresarios la creación del sindicato fue la orden a la presidenta del sindicato Aidé Silva de limitarse a pelar papas en el casino, coartándole la posibilidad de que hablara con cualquier otra persona.

Sólo la intervención internacional de la Campaña de Flores de Europa logró que Aidé fuera reubicada en las labores dentro del cultivo. Luego, tras un complejo proceso judicial la asesora jurídica de Untraflores, Esperanza Lozano logró que Jueces laborales reconociera a Aidé y a cuatro dirigentes más los beneficios dejados de percibir por la excluirlas de la aplicación del Pacto Colectivo.

Una vez Untraflores procediera a presentar el pliego de peticiones, Benilda S.A. denunció ante el Ministerio de Trabajo –ahora Ministerio de la Protección Social- que el pliego se había presentado antes de la fecha en que quedara inscrita la organización en el registro sindical, que es un trámite recientemente derogado por ser abiertamente inconstitucional. De esta forma evadió la empresa el negociar con Untraflores.

Tiempo después trataron de aplicar la figura legal de sustitución patronal, cambiándoles el contrato para que el empleador fuese la Empresa de Servicios Temporales Asistencia Laboral y así evadir sus obligaciones y su calidad de empleador. También a través de esta tercerización les sería más fácil eliminar el sindicato.



Fotografía - Diana Delgado

Las negociaciones de los pliegos de peticiones fueron dilatas por los empresarios un año y más tiempo, sin que ningún organismo del Estado pudiese obligarlos a negociar. Así pasaba el tiempo y mientras permaneció Untraflores como único sindicato dentro de la empresa, los empleadores impidieron que se lograra una convención colectiva.

Como es común, el movimiento reflejo de la empresa, una vez se fundó el sindicato fue el de despedir a las trabajadoras organizadas. En septiembre de 2001 Benilda despidió a dos trabajadoras de la Junta Directiva de Untraflores, y a pesar que en 2003, obtuvieron un fallo que ordenaba reintegrarlas y pagar los salarios dejados de percibir, el mismo día en que supuestamente se cumplía la orden judicial volvió a despedirlas sin justa causa.

Capítulo II

La argucia de la empresa dentro del proceso judicial se basaba en que las asambleas en las que se nombró a dichas trabajadoras como integrantes de las juntas directivas eran inválidas.

Otra jugada frente al sindicato y que ha ocurrido con casi todas las empresas en que se han fundado sindicatos afiliados a Untraflores, consistió en solicitar la anulación del registro sindical que como se anotó lo hacía el Ministerio de Protección Social y que la Corte Constitucional declaró inexecutable. En ese caso los Juzgados negaron esta solicitud a los empresarios.

En Julio de 2005 se fundó el Sindicato de Trabajadores de Benilda Sintrabenilda, participando 30 trabajadores en su conformación. El nuevo sindicato de empresa se afilió a Untraflores para lograr la necesaria protección del fuero sindical de un grupo de sus afiliados.

El año anterior otra organización de segundo grado FETRABOG,¹¹ fundó Asotraben, un sindicato con las mismas tendencias y prácticas de las demás organizaciones afiliadas a esta federación y a Utracun: manejados por los empresarios y fundados con el fin de evitar la conformación de sindicatos independientes o para hacerle contrapeso cuando ya existen. El acoso laboral y el despido de los y las afiliados a Asotraben que se negaban a acatar las directrices que imponían los patronos es una fuerte evidencia de su falta de independencia.

Desde 2001, año en que comienza la historia de Untraflores, las condiciones laborales fueron en detrimento, las jornadas se extendían cada vez más ya que las metas asignadas debían ser cumplidas en el tiempo que fuera necesario sin derecho a reclamar el pago del trabajo extra, poco a poco el estado de salud de gran parte de las trabajadoras y trabajadores de Benilda se fue deteriorando en la medida en que crecían los niveles de rendimiento exigido. Mientras el sindicato luchaba por mantenerse y sortear los enfrentamientos con los empresarios, éstos iban poco a poco imponiendo medidas para hacer aumentar los rendimientos de las trabajadoras y trabajadores logrando niveles de explotación nunca antes vistos. Cuando el promedio de camas era de 30–40 camas o unidades de cultivo, de un día al otro un solo trabajador o trabajadora tenía que hacerse cargo de 80 camas. El inflado volumen de trabajo tenía que hacerse en la jornada de ocho horas ya que si se requería trabajo suplementario esto significaba “perder puntos” con los empleadores y mayor probabilidad de ser despedido.



Fotografía - Cristiam Guerrero

11 Federación de Trabajadores de Bogotá. Organización de segundo grado o federación sindical.



CUANDO TODO SIGUIÓ DE MAL EN PEOR

Desde 2006 las trabajadoras y trabajadores venían siendo desvinculados del sistema de seguridad social en salud por mora en el pago de aportes a las E.P.S. Las historias laborales expedidas por el Seguro Social y por fondos de pensión privados de trabajadores y trabajadoras con 20 años de antigüedad evidenciaban que este empleador completaba hasta seis años sin realizar la cotización a pensiones.

Benilda S.A. venía retardándose en el pago de las quincenas desde mediados del mes de agosto de 2009 y para el 7 de septiembre declaró que iba a pagar las quincenas atrasadas a plazos.

Los empleadores venían intimidando a todas las trabajadoras y trabajadores para que se retiraran “voluntariamente” a través de acuerdos en los que prácticamente renunciaban a las indemnizaciones sin justa causa y a sus prestaciones bajo la nada tentadora oferta de recibir el pago de la liquidación de acreencias laborales en un término de tres años sin ninguna garantía.

Benilda ofrecía engancharlos a través de Cooperativas de Trabajo Asociado a otra empresa de su propiedad, que de hecho ya estaba funcionando en una parte de los terrenos en que operaba Benilda y que ya había sido inscrito en la Cámara de Comercio bajo la razón social Copa Flowers; algunos de las y los ex -empleados habían sido subcontratados a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado en esta empresa que surgió “de la nada” dentro de las mismas instalaciones de Benilda.

La empresa instaló una cerca de plástico para separar a las y los obreros de Benilda de los contratados para la recién fundada empresa.

Más de 70 personas cedieron a las presiones, prefiriendo no exponerse al supuesto riesgo de quedarse apenas con las prestaciones sociales o seguir laborando en Benilda sin recibir salarios como habían advertido los empleadores. De esta manera renunciaron tácitamente en el acuerdo a la indemnización por despido sin justa causa, a las cotizaciones a la seguridad social, cheques de subsidio familiar y salarios atrasados.

La intención de la empresa era deshacerse de toda la planta de personal evadiendo el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa con el fin de liquidar la sociedad comercial. Para la familia Mejía, dueña de Benilda sería fácil traspasar todo el capital a Copa Flowers y a otras empresas a nombre de delegados subalternos, con el fin de deshacerse de sus obligaciones como empleadores y de paso acabar con el sindicato.

La grave situación sanitaria en buena parte de los cultivos, que según los trabajadores y trabajadoras fue provocada por la mala administración constituía la mejor excusa de los empresarios para justificar todas las medidas que estaban tomando.

Frente a tantas arbitrariedades Untraflores y Sintrabenilda no tuvieron más remedio que llamar a la huelga a todos los trabajadores y trabajadoras declarándola bajo el amparo del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo que permite establecerla cuando el empleador incumple con sus obligaciones salariales y por tanto se imputa a éste.

El 7 de septiembre de 2009 tomaron las instalaciones de la empresa, impidiendo el paso del personal administrativo y directivo y de los empleados de Copa Flowers. De esta forma decidieron pasar los días enteros con sus noches en este acto de resistencia, para reclamar el respeto a su dignidad como seres



Capítulo II

Capítulo II



Fotografía - Cristiam Guerrero

humanos y también con el fin de cuidar que los empresarios no siguieran extrayendo los bienes muebles con el fin de evadir sus obligaciones.

Fueron más de sesenta días bajo condiciones de hambre y frío, en los que estos hombres y mujeres tuvieron que pasar más penurias que las de costumbre; días en los que las trabajadoras y trabajadores de la empresa que antes rechazaban la propuesta de sindicalizarse, fueron reconociendo que sólo si se afiliaban a Untraflores podían defender sus derechos.

Días en los que no tuvieron cómo cubrir sus necesidades básicas ni las de sus hijos pero en los que afortunadamente pudieron contar con la solidaridad de varias organizaciones sindicales y sobre todo de habitantes de municipios vecinos y de otras trabajadoras y trabajadores de flores.

Las peticiones del sindicato en la mesa de negociación compuesta por los empresarios, el alcalde del municipio de Madrid, el comandante de la Policía y el Defensor del Pueblo eran muy claras. Proponían que si la empresa pagaba los salarios atrasados, incluidos los días del cese de actividades y se ponía al día con las entidades de Seguridad Social levantaba la huelga; si la empresa rechazaba

esta propuesta, solicitaban la declaración de la liquidación obligatoria para que la Superintendencia de Sociedades bajo los trámites previstos por la ley garantizara el pago de las acreencias laborales y la seguridad social.

Esta segunda opción fue la que terminó imperando a pesar de la pérdida de la fuente de trabajo, lastimosamente era la única salida a este ultraje a su dignidad. Se trataba de una empresa que llegó a contratar de manera directa a más de 1.600 personas y en la que había personas contaban con más de doce años de antigüedad. Una empresa que si no hubiese tenido una organización sindical hubiese sacado de un tajo a todas sus trabajadoras y trabajadores como lo han hecho tantas otras en los últimos años como Flores Marandúa, Flores del Campo, Agrícola Guacatay, Hortícola El Triunfo o Agrícola San Gabriel, entre muchas otras.

Mientras se hace posible la organización de todas las trabajadoras y trabajadores este tipo de prácticas debe difundirse a nivel internacional para que, como se ha probado sea posible algún tipo de presión sobre los productores ya que como es evidente el gobierno colombiano no va a tomar cartas en el asunto. Ojalá fuese posible evidenciar que la publicidad de las empresas como la de Benilda, que dice contar con programas de bienestar para las trabajadoras y trabajadores y respetar los derechos laborales se trata sólo de campañas de buena imagen que bastante se alejan de la realidad.



Capítulo III

Resultados del Servicio de Orientación Jurídica de la Corporación Cactus en 2009

Cactus es una organización sin ánimo de lucro, fundada en 1995 por un grupo interdisciplinario de profesionales preocupados por los impactos sociales de la actividad industrial de las flores en la Sabana de Bogotá. El "Proyecto Derechos Laborales y Prácticas Empresariales", incluido dentro del "Programa de Mujeres, Trabajo y Agroexportación", es creado para realizar acciones jurídicas y políticas de exigibilidad en torno de los derechos laborales y a la seguridad social de las trabajadoras y trabajadores de flores.

El diseño del proyecto se basó en los resultados de una evaluación participativa con los y las beneficiarias de la orientación jurídica realizada en 2006. Desde ese año se propuso la figura de promotorías comunitarias de derechos laborales, a través de la cual las trabajadoras, trabajadores y líderes de la sabana de Bogotá se apropian del conocimiento jurídico para prestar directamente orientación cortando la dependencia de profesionales del derecho.

La Corporación Cactus¹² con el objetivo por evidenciar las principales violaciones en derechos laborales en el sector floricultor de la Sabana de Bogotá, durante el año 2009 recopiló información a través de las asesorías dadas por la asesora jurídica de la Corporación Cactus y por las promotoras y promotores de manera personalizada a las trabajadoras y los trabajadores en 3 municipios: Madrid, Sopó y Tocancipá.

Los datos que se presentan en este apartado si bien no permiten determinar en términos cuantitativos los aspectos que se relacionan, es decir, -aplicables al sector bajo rigurosidad estadística- sí permiten evidenciar cuáles con las tendencias en las prácticas empresariales frente al manejo de la fuerza de trabajo, identificando transformaciones en este campo, así como las violaciones más graves de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de flores.

El informe permite evidenciar los impactos de las políticas neoliberales en los derechos laborales y de la ideología del modelo en cuanto a que la regulación, cualquiera que sea, impide o retrasa el funcionamiento de los mercados.

Precisamente el imperativo económico y la libertad de los mercados que elimina la regulación social como política pública es el que ha generado la eliminación en la práctica de las funciones de fiscalización y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales de las Inspecciones de Trabajo, institución adscrita al Ministerio de Protección Social que aunque formalmente se encarga de esta tarea apenas asumen la función de simples conciliadores,¹³ dejando inerte a la población trabajadora que no cuenta con los recursos para acceder a la representación de un abogado o abogada.

12 Desde el año 2000 la Corporación Cactus brinda el servicio de orientación jurídica a las trabajadoras y trabajadores, vinculados a la floricultura en oficinas ubicada en 3 municipios: Madrid, Sopó y Tocancipá.

13 Ver MOLINA, Carlos Ernesto, Las inspecciones de trabajo en Colombia. Revista Latinoamericana de derecho social, Número 6, Enero a Junio de 2008, pp 65-92.



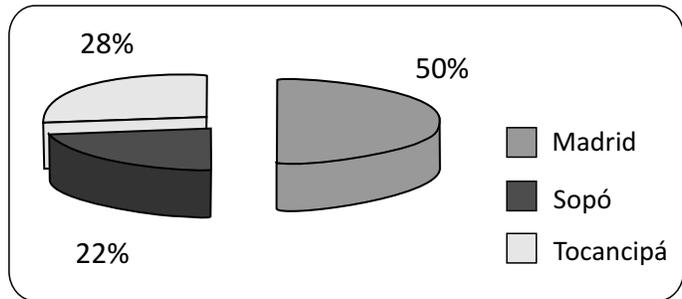
Capítulo III

La orientación jurídica arrojó en el 2009 el siguiente balance:

En el período comprendido entre marzo y noviembre de 2009 consultaron un total de 90 personas en los tres municipios,¹⁴ discriminándose de la siguiente manera: en Madrid se recibieron 45 trabajadoras y trabajadores en asesoría, siendo el 50% del total recibido en el año 2009; en Sopó fueron 20 personas que recibieron orientación jurídica, constituyendo el 22% del total; y finalmente en Tocancipá se prestaron el 28% del total restante, con un total de 25 asesorías a los y las trabajadores.

Cuadro No. 1. Total de Asesorías Jurídicas

Municipios	Usuarios (as)	Porcentaje %
Madrid	45	50%
Sopó	20	22%
Tocancipá	25	28%
Total	90	100%



Sexo

En total acudieron 68 mujeres a las asesorías brindadas en el período de marzo a noviembre de 2009, es decir el 76% del total de las asesorías. Los hombres conformaron el 24% del total, es decir acudieron a las orientaciones jurídicas 24 hombres. (Ver Cuadro No. 2)

Municipios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Madrid	38	56%	7	32%	45
Sopó	14	21%	6	27%	20
Tocancipá	16	24%	9	41%	25
Total	68	76%	22	24%	90

Cuadro No. 2. Orientación por Sexo

Rango de Edad

La mayoría de las personas que recibieron orientación jurídica en los tres municipios en los que se desarrolló el proyecto están en un rango de edad de 40-50 y 50-60, siendo el 42% y el 23%, respectivamente, del total de las asesorías. Los que están entre 20-30 y 30-40, representan el 11% y 20% respectivamente del total de las personas que acudieron a la orientación. (Ver Cuadro No. 3)

Sin duda quienes participaron en el mundo del trabajo en tiempos en que había un mayor respeto por los derechos laborales y un cierto margen para ejercer las libertades sindicales pueden tener mayor iniciativa para conocer y exigir sus derechos. Quizá las experiencias generadas en lo extenso de sus trayectorias laborales genera en algunos casos mayor empoderamiento que puede llevar a buscar acercarse a organizaciones sindicales u otras organizaciones que como Cactus buscan la justicia en las relaciones laborales.

14 Ver cuadro 1

Resultados del Servicio de Orientación Jurídica de la Corporación Cactus en 2009



Resulta más difícil que las nuevas generaciones de trabajadoras y trabajadores se propongan la reclamación y/o reivindicación de sus derechos; quienes han nacido después de la implantación de la flexibilidad laboral donde los referentes de lucha por el reconocimiento de los derechos son casi nulos, fácilmente pueden demostrar desinterés o miedo a luchar por sus derechos si no han tenido formación en este sentido.

Cuadro No. 3. Orientación por Rango de Edad

Rango	20-30	30-40	40-50	50-60	Sin conocimiento	Total
Consultantes	10	18	38	21	3	90
Porcentaje	11%	20%	42%	23%	3%	100%

Cuadro No. 4 Motivos de Consultas

1	Asesoría en derechos laborales (orientación en derechos laborales, procedimientos, etc.	61	22,92%
2	Incumplimiento obligaciones sistema de seguridad social	44	16,67%
3	Enfermedades profesionales	39	14,79%
4	Acoso Laboral (Presión por parte del Empleador)	32	11,88%
5	Despido sin justa causa	17	6,25%
6	Carga laboral	16	6,04%
7	Incumplimiento Salarial (mora en el pago de liquidación, liquidaciones erradas, no pago de horas extras)	11	4,17%
8	Contratación a través de cooperativas	10	3,75%
9	Otros	8	3,13%
10	Procedimiento ilegal de sanciones	7	2,50%
11	No cancelación del subsidio familiar	6	2,08%
12	Asesoría familiar	6	2,08%
13	Incumplimiento recomendaciones médicas	4	1,67%
14	Embarazo (despido o malos tratos)	2	0,83%
15	Incumplimiento medidas de seguridad durante la fumigación	2	0,83%
16	No devolución de ahorros del Fondo de Empleados	1	0,42%
Total		267	100,00%



Capítulo III

Durante el año 2009, en el período que se ha tomado como análisis el presente informe, se registraron 16 motivos de consulta por parte de las trabajadoras y los trabajadores en la Sabana de Bogotá, específicamente en Sopó, Madrid y Tocancipá.

Se debe aclarar de antemano que el número de motivos que se presenta en el **Cuadro No. 4 (Motivos de Consultas)**, no corresponde al total de trabajadores y trabajadoras que acudieron a las asesorías. Un solo usuario o usuaria puede inquirir orientación sobre varios aspectos de su relación laboral, de manera que aquí aparece registrada cada cuestión que es abordada en el momento de la consulta.

Sólo las consultas relacionadas con asesorías en derechos laborales no implican la violación de los derechos. El orden enumerado en el Cuadro No. 4, corresponde a los motivos más consultados en lo recorrido del año, destacándose de manera puntual los problemas alrededor del Sistema de Seguridad Social.

Asesorías en Derechos Laborales, es el motivo más frecuente de consulta de las y los trabajadores de flores. Por parte de ellas y ellos existe un gran desconocimiento de los derechos laborales y de los mecanismos de justiciabilidad de los mismos.

Aunque los empleadores y las autoridades son responsables por la difusión de los derechos, es claro que ninguno de estos actores realiza acción alguna para difundirlos. Para nadie es secreto que el desconocimiento de los derechos favorece la violación de éstos y estas violaciones se traducen en ahorro de costos para los empresarios, estrategia que a la larga significa mayor competitividad.

Las Inspecciones de Trabajo en Colombia pertenecientes al Ministerio de Protección Social tienen como obligación hacer formación a los empleadores en este sentido así como realizar acciones de divulgación, sin embargo, no lo hacen o las campañas tienen muy bajo alcance.

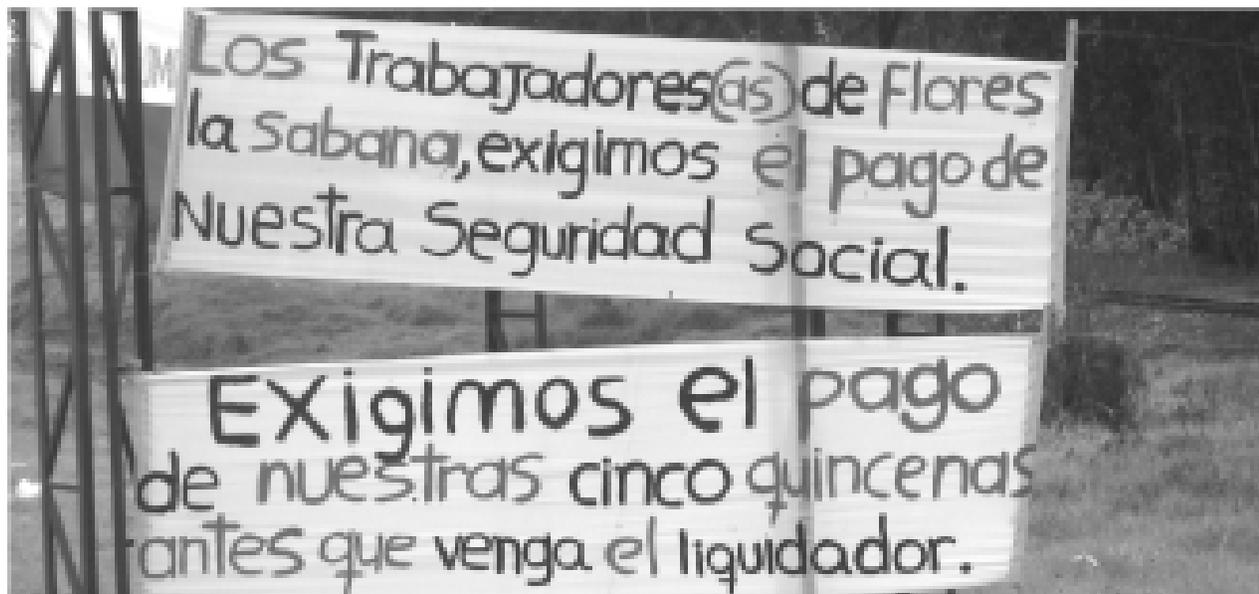
También se debe tener en cuenta que el bajo nivel de organización, debido a las fuertes políticas antisindicales en el sector floricultor incide en este nivel de desconocimiento. Si estas organizaciones pudieran extenderse en el sector, como es lógico habría mayores niveles de difusión de la información concerniente a los derechos en el trabajo.

Este tipo de asesorías corresponden principalmente a liquidaciones de acreencias laborales cuando ha terminado el contrato de trabajo, inquietudes sobre procedimientos y causales para la imposición de sanciones, concesión de licencias y permisos, entre otros aspectos.

Incumplimiento de las Obligaciones del Sistema de la Seguridad Social

Si bien un alto porcentaje de las trabajadoras y trabajadores de flores están afiliados a seguridad social, es una constante el incumplimiento de las obligaciones que los empleadores tienen dentro de este sistema.

El 16,70% de las consultas por este motivo, el 14% se debía al incumplimiento de obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social en Pensiones. Se trata de personas que tienen varios periodos en los que a pesar de haber tenido vigente un contrato laboral y habérseles descontado la parte correspondiente a los salarios por parte del empleador, aparecen reportados sin pago.



Fotografía - Corporación Cactus

Estas trabajadoras y trabajadores se dan cuenta de esta situación cuando van a solicitar a las entidades el reconocimiento de las pensiones, muchas veces, tras largo tiempo de haberse desvinculado de las empresas. En casi la totalidad de los casos, varias de las empresas incumplidas habían cambiado de razón social o se habían liquidado, haciendo imposible la reclamación.

Este incumplimiento por parte del empleador, que tiene el agravante de la apropiación de parte de los salarios de los trabajadores y trabajadoras, implica entonces la imposibilidad de obtener el reconocimiento y pago de las pensiones por no completar el tiempo cotizado a las entidades.

11 mujeres consultantes, mayores de 55 años, que habían laborado desde niñas completando 30 años y más de trabajo ininterrumpido, de ellos 20 o 25 años en la floricultura, apenas tenían entre 300 y 500 semanas cotizadas, es decir entre 6 y 10 años de cotización. Para obtener una pensión en 2009 se requería haber cotizado 1.175 semanas, es decir 23 años y 6 meses de cotizaciones, para 2010 se deben completar 1.200.

Es importante mencionar que frente a estos casos no sólo ha sido el empleador la parte incumplida ya que las entidades encargadas de captar las cotizaciones también incurren en una grave omisión.

Las entidades de Seguridad Social en Pensiones, de una parte el Seguro Social, fondo común de naturaleza pública y las SAFP Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones de naturaleza privada deben proteger a sus afiliadas y afiliados de estos incumplimientos. Así lo determinan varios decretos que a su vez reglamentan los artículos 23 y 24 de la Ley 100 de 1993, entre los que se encuentran el 2633 de 1994 y el 1406 de 1999.

Es claro que no se puede hacer recaer sobre el trabajador o trabajadora las consecuencias negativas derivadas de la mora o la falta de descuento del empleador en el pago de los aportes para la pensión de vejez. Así mismo las entidades responsables de la administración de estos recursos deben vigilar el cumplimiento de los empleadores de estas obligaciones.



Capítulo III

Es totalmente injusto que los y las trabajadoras deban asumir toda la carga ya que, además de dar la deducción correspondiente de su salario que luego es apropiada por el empleador sin que éste aporte su parte correspondiente, tengan después que interponer demandas judiciales con recursos con los que no cuentan para poder acceder a la pensión.

Infortunadamente esto es lo que pasa en varias empresas floricultoras. Especialmente en este periodo se evidenció esta práctica en Flores Colón, que a pesar de continuos requerimientos por parte del Ministerio de Protección Social y de las trabajadoras y trabajadores sigue renuente a ponerse al día y sigue incumpliendo con los pagos. Entre los casos más críticos también se encuentra la empresa Benilda S.A. C.I. en liquidación, que dejó de pagar muchos meses en años anteriores. Las entidades a las que estaban afiliados tanto el Seguro Social y como a SAFP no emprenden las acciones de cobro necesarias para obtener el pago de las empresas aun cuando a través de derechos de petición se ha hecho la solicitud.

En abundante jurisprudencia, entre la que se encuentra la T- 668 de 2007 Magistrada Ponente Clara Inés Vargas Hernández se establece la salvaguarda de los derechos de los afiliados al Sistema de Seguridad Social en Pensiones: “No les es dable a tales entidades, hacer recaer sobre el trabajador las consecuencias negativas que

Fotografía - Cristiam Guerrero



se puedan derivar de la mora del empleador en el pago de los aportes o de la falta de descuento de los mismos, toda que vez que, no obstante la falta de transferencia de dichas sumas a las entidades responsables, al trabajador se le hicieron o se le han debido hacer las deducciones mensuales respectivas, por lo cual se encuentra ajeno a dicha situación”.

A pesar de estos pronunciamientos no hay ningún mecanismo efectivo para hacer cumplir tanto a empleadores como a entidades de pensiones sus obligaciones y la acción de tutela es improcedente en estos casos, estando los trabajadores y trabajadoras a la hora de la verdad desprotegidos.

Así mismo, cuando los patronos no pagan los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud, los impactos afectan de manera crítica los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

El trabajador o trabajadora en calidad de cotizante tienen derecho a afiliarse a su grupo familiar en calidad de beneficiarios y dentro del sistema colombiano la mora en los pagos a estas entidades les da a éstas la potestad de



interrumpir la atención o justificar el rechazo a la prestación de una cirugía o de tratamientos por no tener el tiempo de cotización establecido en la ley.

Cuando a las trabajadoras, trabajadores o a sus familias se les adelanta algún tratamiento médico o deben someterse a alguna cirugía y el empleador se ha apropiado de la deducción del salario y sin consignar tampoco la parte que debe aportar, la atención de las Entidades Promotoras de Salud es interrumpida.

Así mismo, si la trabajadora o trabajador está siguiendo un itinerario burocrático para que le califiquen si su enfermedad es de origen profesional o no, dictamen que en primera instancia debe hacerse por las Entidades Promotoras de Salud, la suspensión o desafiliación de tales entidades por el no pago de cotizaciones implica que estos trámites también se detienen.

La Corte Constitucional también en estos casos ha determinado cómo opera la protección de las y los afiliados estableciendo la figura de la continuidad en la prestación del servicio. Extractamos parte de la providencia SU- 562 de 1999, que definió las responsabilidades de las entidades de Seguridad Social en Salud frente a la mora de los empleadores en el pago de aportes:

"En el caso colombiano, la aplicación ineludible de los principios está basada en el artículo 2º de la C. P. que señala como uno de los fines del estado "garantizar la efectividad de los principios". Luego, el principio de la continuidad en el servicio público de salud de los trabajadores dependientes no puede ser afectado ni siquiera cuando se incurre en mora superior a los seis meses, en el pago de los aportes, porque la disposición que permite suspenderle el servicio a quienes estén en esta circunstancia es una regla de organización dentro de la seguridad social establecida en la ley 100 de 1993 que no se puede extender a la "garantía de la seguridad social" establecida como principio mínimo fundamental en el artículo 53 de la C. P. que, para efectos de los contratos suspendidos de trabajo tiene un argumento adicional en la ley 222 de 1995.

(...)

Como se aprecia, en el primer inciso se consagra la continuidad en la prestación de los servicios públicos en los casos en que el empleador está en concordato y se halla en mora con la entidad prestadora del servicio. Con igual o superior razón el trabajador a quien se le presta los servicios públicos de seguridad social, con fundamento en relación laboral vigente, queda amparado con dicho principio de continuidad...

(...)

Existe pues una responsabilidad compartida entre la EPS y el patrono, por lo cual puede ser procedente que en determinados casos, y según las particularidades de las diversas situaciones, los jueces de tutela ordenaran a uno o al otro el cumplimiento de las prestaciones de salud que eran necesarias para proteger un derecho fundamental...

Ahora bien, la jurisprudencia es unánime en relación con la imposibilidad de que la responsabilidad por el no pago de los aportes patronales recaiga sobre el trabajador, pues esto "implicaría trasladar al trabajador, activo o retirado, sin razón jurídica atendible, las nocivas consecuencias de la negligencia e irresponsabilidad patronal".¹⁵ Por consiguiente, si el empleador no efectúa oportunamente las transferencias de los aportes obrero- patronales en materia de salud, que efectivamente fueron deducidos de los salarios, las consecuencias jurídicas de su incumplimiento no pueden afectar el derecho del trabajador a la salud,¹⁶ más aún cuando "la omisión del empleador es incompatible con la confianza depositada por el trabajador", por ende el principio de la buena fe (C.P. art. 83), resultaría de ese modo quebrantado"....

15 Corte Constitucional. Sentencia T-606 de 1996. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

16 Sentencia T-606 de 1996, T-072 de 1997. T-171 de 1997, T-299 de 1997, T-202 de 1997, T-398 de 1997.

17 Sentencia T-323 de 1996. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Se reiteró en la sentencia T-299 de 1997.



Capítulo III

A pesar de estar establecida esta protección y de ser procedente la tutela para que las entidades sigan prestando los tratamientos que venían en curso en el momento de la suspensión o desafiliación, son muy pocas las posibilidades de que una trabajadora o trabajador de flores acceda a la interposición de una tutela.

El desconocimiento de los derechos y la limitada ayuda que prestan las Personerías Municipales encargadas de difundir y proteger los derechos humanos a nivel local así como las pocas posibilidades de pagar los honorarios de un profesional del derecho impiden que las trabajadoras y trabajadores emprendan estas acciones judiciales.

Es importante reflexionar que aun cuando las trabajadoras y trabajadores tuviesen acceso a las acciones de tutela, este mecanismo poco a poco se ha vuelto funcional a un sistema que de manera intrínseca es inhumano y frente al cual, debería replantearse el modelo de manera radical asentando sus bases en la dignidad humana.

Enfermedades profesionales, son comunes en el sector agroindustrial, en especial el de flores, un sinnúmero de enfermedades graves e incapacitantes entre las que se destacan el síndrome del túnel del carpo, enfermedades lumbares y efectos sistémicos neurológicos por efecto de los plaguicidas.

Las consultas se orientan a obtener el reconocimiento de la enfermedad y de la pensión por enfermedad profesional o por una indemnización. Frente a esta consulta en particular en 12 casos las y los trabajadores de flores habían sido despedidos estando en curso el trámite de la valoración de la enfermedad y Calificación de la invalidez, causando demoras y hasta la paralización del trámite de la valoración y calificación de la enfermedad.

Cuando la trabajadora o trabajador con una enfermedad profesional queda cesante sin el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas correspondientes, las posibilidades de recuperarse y de que sea contratado por otra empresa son casi nulas.

Acoso Laboral, pese a la ley 1010 de 2006, se presentan continuamente conductas ejercidas por parte de los empleadores en las que infundiendo temor, miedo e intimidación pretenden la renuncia del trabajador o trabajadora.

Entre los y las consultantes de 2009, quienes fueron víctimas de acoso laboral tenían tiempo superior a cinco o siete años de servicio a la empresa y en 8 casos tenían enfermedades profesionales.

Prácticas laborales de empresas con certificaciones

Varias empresas del sector floricultor colombiano han acogido diferentes programas de certificación. El predominante es el que desarrolla la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores Asocolflores, gremio que a mediados de los noventa estableció el Programa Flor Verde con el fin de conservar y ampliar mercados externos y de cambiar la imagen acerca de sus prácticas laborales y ambientales.

En la actualidad 171 empresas colombianas participan en el programa de certificación y 72 aparecen en la página web de Flor Verde como certificadas a diciembre de 2009. La homologación de Flor Verde conGLOBALGAP en 2008 le garantiza el sostenimiento y la ampliación en gran parte del mercado mundial, especialmente en Europa.



Fotografía - Corporación Cactus

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

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

El programa de comercio justo Fairtrade Organizations International (con la sigla FLO) que tienen como afiliadas a Max Havelaar de origen europeo cuenta con dos (2) empresas certificadas en Colombia. Fair Flowers and Plants (FFP) europeo también actualmente certifica a seis (6) productores nacionales.

Como evidencia importante frente a la eficacia de estas certificaciones es relevante mencionar a Elite Flowers. Esta empresa tiene entre otras certificaciones la de los programas Flor Verde, Rainforest Alliance, Veriflora y es una de las empresas más exhibida a las visitas de diplomáticos y de los Estados Unidos para mostrar la mejor cara de la floricultura con respecto a las prácticas laborales.

Las trabajadoras y trabajadores han afirmado que las jornadas son extenuantes y llegan a ser de más de 24 horas en temporadas altas, llegando a completar de más de 143 horas de trabajo a la semana!! Sobra decir que dicha práctica atenta totalmente contra los derechos humanos.

Lastimosamente o los programas de certificación no contemplan en su regulación el tema de las jornadas laborales o sus mecanismos de auditorías no les permite darse cuenta de ello.

De igual forma, como en esta empresa se está imponiendo la modalidad de contratación de obra o labor contratada que como se explicará más adelante en el capítulo de Impactos de las nuevas formas de organización empresarial, se está utilizando de manera ilegal con el fin de desconocer el derecho a la estabilidad de las trabajadoras y trabajadores.



Capítulo IV

Impactos de las Nuevas Formas de Organización Empresarial

En general, existen varias motivaciones para que dos o más empresas decidan unirse: la expansión y diversificación para adquirir una posición dominante en el mercado, para hacer frente a una crisis económica y cuando se ha dado un aumento de los precios de las materias primas y de recursos naturales.

Siguiendo la tendencia dada desde los noventa en mercados de países del norte, se vienen incrementando en los últimos años de manera importante las fusiones empresariales y las llamadas nuevas formas de organización empresarial en el sector floricultor. La concentración de la producción y del mercado a partir de las nuevas formas de organización empresarial como la fusión genera enormes ventajas en cuanto a aumentar la capacidad de negociación frente a los otros actores del mercado, en cuanto a la posibilidad de incidir y hasta confundirse con el poder político y para alcanzar mejores niveles de rentabilidad en la medida en que aumenta la productividad.

Esto se explica por el concepto de Economías a Escala que se puede obtenerse cuando *"el costo unitario medio desciende al aumentar el volumen de producción"*.¹⁸ En otras palabras, implica que se puede producir con menores costes ya que crece el nivel de producción.

El aumento del rendimiento de los factores de producción, acuñado a productividad de las y los trabajadores, subiendo sus niveles de rendimiento y reduciendo los costos de mano de obra, permite economías a escala. *"Por parte del sector floricultor se ha buscado aumentos en productividad, disminución de gastos, diversificación de mercados y generación de mayor valor agregado"*.¹⁹

La fusión de empresas genera *"el fenómeno de la concentración empresarial, debido a que los patrimonios de las sociedades fusionadas o creadas son consolidados en cabeza de una sola persona jurídica"*.²⁰ A la luz del derecho comercial, se da a partir de una reforma estatutaria en la cual una o más sociedades se disuelven sin liquidarse y traspasan todos sus activos, pasivos, derechos y obligaciones para ser absorbidas por otra u otras sociedades, o para crear una nueva.²¹

La Integración Vertical supone que las empresas integradas están unidas por una jerarquía y que comparten el mismo dueño. Todos los miembros de esta jerarquía adquieren diversas tareas hacia un objetivo común. Por su parte, la Integración Horizontal es considerada causa importante en el proceso de la fusión, pues *dos o más empresas se unen con el objeto de producir un mismo bien en una organización única*.²² Integrarse horizontalmente les genera un mayor poder de mercado que permite a las empresas aumentar el precio del bien o servicio que presta, con el fin de obtener mayores beneficios.

18 TUGORES QUES, Juan. Economía Internacional. Ediciones McGraw-Hill, 2005.

19 <http://www.elspectador.com/impreso/articuloimpreso178822-el-vendedor-de-rosas?page=0,1>. "El vendedor de rosas", el Espectador, diciembre 22 de 2009.

20 LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LOS PROCESOS DE FUSIÓN. Tesis de Grado Universidad Pontificia Bolivariana. Diana Cerón Otaloya y Tatiana Pfalzgraf Clavijo

21 Artículo 172 Código de Comercio, Habrá fusión cuando una o mas sociedades se disuelvan, sin liquidarse para ser absorbidas por otra o para crear una nueva.

22 TAMAYO, Mery Patricia. PIÑEROS, Juan David. "Formas de Integración de las Empresas". Ecos de Economía No 12, Medellín, abril 2007. Pág. 37



Inclusive, un mayor poder de mercado puede llevar a una más barata consecución de las materias primas, insumos y servicios adicionales necesarios, para la actividad fundamental de la empresa. Con poder sobre el mercado la empresa puede obtener mayores beneficios al restringir su competencia y tener una posición dominante para aplicar condiciones a sus proveedores y a sus mismos empleados y empleadas.

Por ultimo se justifica una fusión empresarial bajo el argumento de las ventajas de tipo fiscal, los impuestos se reducen cuando se esta frente una misma organización.

Los análisis economicistas propios del modelo neoliberal, ven en estas nuevas formas de organización empresarial señales positivas de las dinámicas del mercado en las que los empresarios muestran su habilidad para fortalecer su competitividad y crecer más. En medio de esta alucinación por el mundo de la competencia y del crecimiento desmedido poco se han analizado los impactos a nivel laboral y las autoridades locales y entidades de supervisión poco han puesto atención en si los procesos que han dado paso a estas nuevas organizaciones se han respetado los derechos laborales.

En la Sabana de Bogotá son emblemáticos los movimientos empresariales que en 2009 ocasionaron transformaciones en la conformación de la cadena de producción e importantes cambios en las condiciones laborales para cientos de habitantes de la sabana de Bogotá.

Fotografía - Diana Delgado



Estas nuevas formas de organización han tendido a la concentración de los productores en unos pocos grupos empresariales que así mismo como se anotó, generan mayor concentración de poder político y económico.

En 2009 Sunburst Farms compró los 10 cultivos de Dole en Colombia, Caribbean Splendor Flowers, Santa Mónica Flowers, Floramérica, Flores La Fragancia, Cultivos del Caribe, Americaflor, Colombian Carnations; Cultivos San Nicolás, Flores La Conejera y Jardines de Colombia. Las ventas totales de este grupo sumaron \$230.810 millones (aproximadamente US\$117 millones).²³

23 <http://www.lanota.com>, Ranking cultivos de flores en Colombia, Julio 24 de 2009. Acceso enero 23 de 2010.



Capítulo IV

El grupo Elite Flowers tiene como subordinada a Excellence Flowers y desde 2009 a Fantasy Flowers, Valentina, Santa María, Santa Tecla entre otras y al parecer a ella se siguen fusionando de manera paulatina varias empresas más. (en 2008 vendió aproximadamente US\$70 millones)²⁴

The Queen's Flowers Group en el exterior o Grupo Chía en Colombia, tiene como socias más de 25 empresas, entre los que se incluyen: Agroindustria del Riofrío, MG Consultores, Flores La Mana, Flores El Trigo, Pardo Carrizosa Navas, Florval, Queens Flowers de Colombia, Mountain Roses, Flores de Bojacá, Flores El Aljibe, Flores Canelón, Flores El Ciprés, Flores La Valvanera, Flores las Acacias, Flores Jayvana, Flores El Tandil, Jardines de Chía, Jardines del Rosal, Flores Ubaté, Flores del Hato, Flores del Cacique, Flores Calima, Flores El Pino, Flores Atlas y Cultivos Generales.

En lo que sigue, se hará énfasis en dos casos emblemáticos de reconfiguración de las organizaciones: la fusión de varias empresas en las sociedades Comercializadora Internacional Horticultura de la Sabana Sociedad Anónima, en adelante C.I. HOSA que en 2008 ocupó el cuarto puesto en ventas con US\$30 millones²⁵ y Elite Flowers, el segundo grupo en ventas en 2008, con un total de US\$70 millones.²⁶

Los accionistas de C.I. HOSA a finales de 1994 pasaron de tener dos empresas Minispray e Innovación Andina a contar en su haber con otras seis más El Rosal, Primavera, Astro, Kimbaya, Minispray, Innovación Andina, La Providencia y Taganga.



Fotografía - Cristiam Guerrero

Cada una de estas empresas contaba con personería, representación legal y razón social distinta hasta 2009. Así mismo la administración de “recursos humanos” correspondía a cada unidad productiva, siendo diferentes también las condiciones laborales en cada empresa.

Cuando se anunció la fusión de las empresas mencionadas bajo la sociedad C.I. HOSA se planteó a las trabajadoras y trabajadores que se iba a dar una “Sustitución Patronal”, situación bajo la cual las acreencias laborales serían asumidas por la nueva sociedad y habría continuidad del contrato que para ese momento regía la relación laboral.²⁷

Hay que aclarar que la disolución de las empresas no implica técnicamente su liquidación, pues los patrimonios se transmiten en bloques. En este caso las 8 empresas no fueron liquidadas, simplemente se disolvieron para crear una nueva. Por su parte los socios participaron en la nueva sociedad absorbente según la proporción de sus patrimonios respecto de la nueva sociedad.

24 Ibid.

25 Ibidem.

26 Ibidem.

27 Adoptado en el artículo 68 de CST, dice así: “Mantenimiento del Contrato de Trabajo, la sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes”.



En Colombia en un proceso como la fusión, los contratos de trabajo vigentes llevan a que opere la sustitución patronal, entendida ésta como el cambio de un patrono por otro que no produce efectos en el contrato laboral debido a que existe continuidad del trabajador o trabajadora en el servicio, y subsiste la identidad de la empresa, es decir, no se dan variaciones esenciales en el giro de sus negocios o actividades.²⁸

A pesar de las promesas hechas por los empresarios, hacia principios de 2009 las y los trabajadores, bajo fuertes presiones y amenazas de sus empleadores firmaron la terminación del contrato de trabajo a término indefinido a través de dos figuras: la renuncia y terminación por mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empleador.

Los empresarios no permitieron que operara la sustitución patronal con el fin de modificar el régimen de contratación en las empresas, porque los nuevos contratos que se hacen firmar son a término definido inferiores a un año, contrato de obra o labor contratada o por cooperativas de trabajo y Empresas de Servicios Temporales incrementando la inestabilidad en los empleos.

En estos casos los empresarios también aprovechan para desvincular a trabajadoras y trabajadores que, muchas veces con una antigüedad considerable en la empresa adquieren enfermedades profesionales, así mismo para deshacerse de quienes se han atrevido a hacer algún tipo de reclamación con respecto a sus condiciones laborales.

Es claro que convenía a los empresarios que las trabajadoras y trabajadores suscribieran bien fuera los documentos de terminación por mutuo acuerdo o las renunciaciones porque así podía librarse del pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Desde el punto de vista jurídico, en el caso de las terminaciones por mutuo acuerdo se presentó un vicio de la voluntad por haberse suscrito bajo coacción. La estrategia que vienen utilizando muchas para conseguir las firmas de estos documentos por parte de las trabajadoras y trabajadores es común: se cita a una reunión en la que debe asistir sin ningún otro compañero o compañera y sin la posibilidad de que les asista un abogado o abogada. En esta reunión debe “hablar” con dos o tres personas de la administración de la empresa que presionan la aceptación de las condiciones que imponen amenazando que si no se acogen, no tendrán ningún pago, ni siquiera de las prestaciones sociales acumuladas argumentando una “mala situación de la empresa”.

En otros casos, aprovechan el desconocimiento que las trabajadoras y trabajadores tienen de sus derechos para convencerlos que si no firman se exponen en palabras textuales a que “les dañen la hoja de vida” y en algunos casos con real cinismo les explican que de no aceptar la propuesta de la empresa después no podrán conseguir otro empleo en el sector porque ellos reportarían este acto de rebeldía a los otros empresarios.

Para analizar las renunciaciones que se dan en estos casos es importante citar fallos judiciales que determinan cuando es eficaz y cuando no lo es. El siguiente es un extracto de la sentencia de la Corte Constitucional de Colombia número T-381/06 de la Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ que ha sido retomada en conceptos del Ministerio de Protección Social entre los que se encuentra el 11566 16 de enero de 2001 y el concepto 249999 13 de agosto de 2009.

"Ahora bien, la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica. Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias

28 Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, Art. 67. Sentencia Marzo 5 de 1981, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.



Capítulo IV

de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, en caso de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia de mayo 31 de 1960, consagró que la renuncia debe ser espontánea, así:

"Para que la renuncia de un trabajador pueda tenerse como auténtica decisión unilateral de terminar el contrato, debe obedecer a un espontáneo acto de su voluntad. La exigencia de que la presente, por el patrono, así esté revestida de aparente cortesía, implica coacción, dada la desigual condición económica de las partes, y por esta circunstancia el verdadero causante de la terminación del contrato, en un caso como éste, es el patrono que haya promovido la renuncia, y sobre él recae entonces la responsabilidad de los perjuicios que el retiro ocasione al trabajador".

Frente a la ineficacia de las renunciaciones y estas terminaciones "por mutuo acuerdo" vale la pena anotar que casi en ningún caso se presentan demandas debido al desconocimiento de las acciones legales que cabrían y a las dificultades para obtener una representación judicial por lo costos que este servicio genera.

Este tipo de prácticas constituyen verdaderos DESPIDOS COLECTIVOS disfrazados de terminaciones por mutuo acuerdo y renunciaciones inducidas.

Para realizar despidos colectivos en Colombia se debe contar con autorización del Ministerio de Protección Social. El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo determina que no producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombre que recibía antes de 2002 el mencionado Ministerio.

Estas prácticas son las que desde 2004, cuando comenzaron las dificultades económicas provocadas por la revaluación del peso, han proliferado y que generan altísimos niveles de inestabilidad e impunidad en el sector. Trabajadoras y trabajadores de Inversiones El Triunfo, Agrícola Guacatay y Flores Las Palmas son apenas algunos casos en los que se han dado estos despidos colectivos que han quedado en total impunidad.

La fusión: nuevas modalidades de contratación y cambio en las condiciones laborales

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo se establece las formas de terminación del contrato de trabajo. Las de uso más común son las que contempla en los literales b) por mutuo consentimiento frente a la que nos referimos atrás, c) por expiración del plazo fijo pactado; d) por terminación de la obra o labor contratada e) por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Aunque la Corte Constitucional no se ha pronunciado frente la terminación de los contratos laborales por obra o labor contratada sí lo ha hecho respecto al principio de estabilidad en el empleo y sobre las terminaciones por expiración del plazo pactado propias de los contratos a término fijo, bajo conceptos que bien pueden ser aplicados a los de la obra o labor contratada.

En la sentencia C-016/98 Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz determinó que *"Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores..., la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono"...*

... "El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad



del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación"...



Fotografía - Cristiam Guerrero

Es claro entonces que si la materia del trabajo y las causas que lo originan son continuas los contratos de los trabajadores y trabajadoras no pueden ser a término fijo. Bajo un análisis de simple lógica si las labores son permanentes como las que se desarrollan en la floricultura (con unas pocas excepciones como la de construcción y mantenimiento de invernaderos) no se trata de obras ni labores con una duración definida, por lo que no se puede contratar bajo la modalidad de obra o labor contratada.

Sin embargo "está de moda" terminar con los contratos a término indefinido ya sea a partir de despidos sin justa causa o mediante presión para obtener la terminación por "mutuo consentimiento" o la renuncia "voluntaria" para después contratar bajo la modalidad de obra o labor contratada. Todos los contratos que se hicieron después de la fusión de C.I. HOSA y los de las empresas pertenecientes al grupo ELITE FLOWERS así como los de la empresa DEJA VU FLOWERS S.A. son de la modalidad de obra o labor contratada.

A varias trabajadoras y trabajadores se les ha terminado el contrato de obra o labor contratada, no porque hubiese terminado la materia del trabajo porque éste continúa y el puesto de trabajo permanece vigente, sino porque según los empleadores ya se les acabó la supuesta obra o labor.

De esta manera han sido despedidos sin justa causa, bajo el disfraz de terminación de la obra o labor contratada cientos de personas como resultado de haber hecho algún tipo de reclamación, por tener alguna enfermedad o disminución física que les impide cumplir con los altísimos rendimientos exigidos o



Capítulo IV

sencillamente para suprimir el puesto de trabajo. Frente a las condiciones laborales que imperan luego de la fusión empresarial en C.I. HOSA las cargas laborales han aumentado significativamente, sobre todo a partir de la también fusión de las actividades de cultivo, cosecha y poscosecha. En la organización tradicional de la producción, en cada una de las actividades se exige un grupo diferente de trabajadores y trabajadoras que laboran también en espacios también distintos: el cultivo y cosecha bajo los invernaderos y la poscosecha en la sala de selección.

Ahora en la nueva empresa la organización, corte y clasificación de la flor se hace en el mismo cultivo, medida que genera doble carga al trabajador y trabajadora, pues además de tener que cortar, tiene que dirigirse a su mesa y clasificar la flor. Aunado a ello tienen que cumplir altos promedios que les exige la empresa para las labores que antes hacían dos personas.

Vale la pena mencionar que antes que se unificaran las empresas, en muchas de ellas se generaron diferentes paros ocasionados por la mora en el pago de salarios, en la finca de Innovación Andina tuvo lugar en septiembre de 2009 y en la finca de Providencia sucedió en agosto del mismo año.

En estas empresas se paró la producción del clavel y la rosa pues se le debían el pago de sus prestaciones sociales, el pago del subsidio familiar, etc, logrando con este acto el pago de los salarios de forma inmediata. A las dos personas lideraron este cese de actividades por el reclamo de los derechos laborales no les fueron renovados sus contratos a término fijo, Eudimio Lara de la producción de rosas fue despedido el 2 de septiembre de 2009, y Campo Elías Gómez de la producción de claveles y riego el 2 de noviembre del mismo año. Tal reacción se dio como retaliación por la reclamación de los derechos: Nelly Andrea Chaparro, secretaria de la empresa dijo: “ese tipo de Sindicalismo aquí no nos sirve”. Hubo otras clases de persecuciones a raíz de ello contra las y los trabajadores que participaron e impusieron reglas como la de no presentarse a las oficinas administrativas más de tres personas al tiempo.

Ilegalidad en la forma de la utilización del trabajo temporal

La cuestión de la descentralización, que implica la integración de terceros intermediarios en las relaciones de trabajo puede analizarse desde las intenciones de los empresarios. Américo Pla Rodríguez, importante tratadista del derecho laboral ha propuesto una diferenciación entre las descentralizaciones normales y patológicas.²⁹

La necesidad de desarrollar procesos con especialidades distintas a las que habitualmente despliega a partir de su objeto social, justificaría la descentralización y en esos casos, según el mencionado autor, se trataría de una descentralización normal. En cambio, una descentralización patológica sería la que busca eludir obligaciones y responsabilidades y bajar los costos. Es muy pertinente esta clasificación ya que permite desenmascarar las verdaderas intenciones de los empresarios de la floricultura a la hora de elegir la subcontratación. Si atendemos al requerimiento de mayor especialidad, idoneidad o instrumentos adecuados que podrían legitimar la tercerización, vemos que no se justifica la subcontratación de las y los trabajadores de cultivo y de poscosecha (más de 87% del total) a través de Empresas de Servicios Temporales (en adelante EST) ni mucho menos a través de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en la floricultura porque se trata de labores continuas que desarrollan el objeto social de las empresas.

Sin embargo es cada vez mayor la utilización de las Empresas de Servicios Temporales, siendo muy notorio el auge en 2009. Buena parte de los trabajadores y trabajadoras que son coaccionados para que renuncien a sus

29 Citado en Bolaños, Céspedes Fernando. Organización compleja y sus efectos en el derecho del trabajo. Una visión costarricense. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Revista número 9. Julio- Diciembre de 2009. Pp 3- 28



trabajos bajo la promesa de ser contratados nuevamente por la misma empresa o por otra del mismo grupo son sub-contratados a través de EST o Cooperativas de Trabajo Asociado.

Es claro que la utilización de subcontratistas obedece a la intención de evadir demandas y ahorrar costos ya que el nivel de estabilidad se reduce, de manera que los empleadores se libran de pagar las indemnizaciones por despido sin justa causa cuando deseen terminar los contratos laborales.

Los casos previstos en el artículo 77 de Código Sustantivo del Trabajo para que una empresa contrata a través de una Empresa de Servicios Temporales son: cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias, cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad y para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, en los que se puede contratar por un término de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses más.³⁰

La sentencia de la Corte Constitucional No. C-330/95 Magistrado Ponente Jorge Arango Mejía examina la constitucionalidad de la norma que establece los casos en que las empresas pueden convenir con las EST el suministro de personal. Esta sentencia establece que *"La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable "hasta por seis (6) meses más", es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino."*

Teniendo en cuenta que la siembra, cultivo y selección de rosas hace parte de las actividades normales de la empresa, atendiendo a la ley es claro que únicamente en temporadas como la de San Valentín y de madres, en las que hay mayor demanda podría contratarse a través de estas empresas de servicio temporal. Sin embargo, como se anotó varias empresas han operado por mucho años siguiendo esta modalidad de contratación de manera continua y lo que es peor, cada vez más empresas acogen este modelo violando la ley y el derecho a la estabilidad laboral.

No sobra aclarar que los anteriores razonamientos también son aplicables al uso de contratistas unipersonales y de las Cooperativas de Trabajo Asociado como intermediarios. Así mismo la subcontratación, genera problemas muy claros para los trabajadores y trabajadoras como el riesgo de la información: no saben quién es el empleador y no saben quién asume el cumplimiento de la ley laboral (por ejemplo, no saben que en las Cooperativas de Trabajo Asociado no los rige la ley laboral), riesgo de manipulación a través de maniobras contables que disminuyen los ingresos de los trabajadores para aumentar sus ganancias y riesgos de participación ya que impide o dificulta la organización de las trabajadoras y trabajadores.³¹

Sin tratarse de una lista exhaustiva frente a este tema tenemos que Benilda S.A. C.I., empresa desde el 29 de octubre de 2009 en liquidación, por muchos años contrató gran parte de sus trabajadoras y trabajadores a través de la EST Asistencia Laboral. La empresa Elite Flowers contrata a través de temporal Service Ltda y en algunas de sus fincas por Cooperativas de Trabajo Asociado, Agrícola Cardenal a través de la EST Asistencia Laboral y contratistas unipersonales que pagan a destajo a las y los trabajadores, Flores La Unión contrata por las EST Activos y Laboremos, Flores Guaymaral contrata a sus más de 1800 trabajadores y trabajadoras por la EST Activos; también Fantasy que hace parte de Elite también tiene a la totalidad de empleados y empleadas por EST. Así mismo, Flores las Mercedes, Flores Britania y Flores Cóndor contratan a través de Cooperativas de Trabajo Asociado.

30 Recientemente se expidió el Decreto 4369 de 2006 que enfatiza sobre la naturaleza, límites y funciones de las Empresas de Servicios Temporales.

31 Clasificación propuesta por el profesor Fernando Céspedes. En: Bolaños, Céspedes Fernando. Organización compleja y sus efectos en el derecho del trabajo. Una visión costarricense. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Revista número 9. Julio- Diciembre de 2009. Pp 3- 28



Tierra de Flores, Que no es para Flores

Guisella Andrea Lara y Cristiam Guerrero
Asociación Herrera

Hoy hablaremos de las flores, como organización juvenil de Madrid, como hijos e hijas de trabajadores de las flores, como jóvenes que tenemos que optar por el mismo trabajo que nuestros padres y madres porque en el municipio no se encuentran otras alternativas laborales. Como organización de base en el municipio de Madrid, algo que ha marcado profundamente nuestro trabajo ha sido el ver a nuestros vecinos, ver a la gente del pueblo inmersa en un trabajo que no da tiempo, que fragmenta la familia, que descuida el amor por sí misma y mismo, que a pesar de estar en un trabajo tan cercano con la tierra cada vez se aleja más de ella.

Para el año 2009 las condiciones de vida en Madrid se vieron muy alteradas por el desempleo, pues el cambio que ha habido en las formas de contratación y en general con la flexibilidad laboral, ha generado que los niveles de desempleo crezcan desafortunadamente. Para junio de éste año en una publicación de EL PERIÓDICO (publicación municipal) salió una noticia con una estadística que mostraba que el desempleo alcanzaba niveles del 50% de población sin trabajo. Esta noticia publicada en un medio que trabaja conjuntamente con la administración municipal, en realidad dejaba ver una cruda realidad y sin duda la ratifica el impacto de los despidos masivos que se han dado en distintas empresas.

En septiembre del 2009 se cierra Benilda una empresa con trabajadores y trabajadoras que dieron un gran ejemplo de lucha y resistencia como un impulso a la esperanza, en una huelga que duró 2 meses donde se gestaron muchas enseñanzas de trabajadores y trabajadoras. Aunque a los 15 días de haber terminado con el ejemplo de resistencia a través de la huelga, en Madrid, municipio en el cual se ubicaba Benilda se estaba llevando a cabo una fiesta organizada por la alcaldía del municipio y por algunos empresarios del sector en la que se invirtió un porcentaje significativo del presupuesto municipal.

Madrid el municipio de Colombia que tiene mayor número de hectáreas sembradas, no ejerce ninguna presión frente a las empresas para que mejoren su trato hacia trabajadores y trabajadoras, hecho que se materializó muy claramente con la celebración del segundo festival de las flores que se está convirtiendo en una cortina de humo para la situación que afronta hoy el municipio respecto al desempleo y también respecto a los tratos que existen en las empresas floricultoras. El conflicto de Benilda originado en el despido de todos los trabajadores de la empresa ocasionó que cerca de 450 personas quedaran sin trabajo y en condiciones dramáticas, vecinas y vecinos de Madrid que viven una tragedia que fue olvidada por todo un pueblo.

Un tapete de flores, conciertos con mucha cerveza, caravanas de mentiras y una marcha de jóvenes y algunos trabajadores resistiendo, antimotines. Fue el resultado de estas fiestas, donde en el año 2008 Benilda había ganado el premio por tener la mejor carroza, en contraste, para la feria de 2009 Benilda ya no existía.

También en los medios masivos de comunicación (los canales de televisión Caracol y RCN) que divulgan el slogan de la feria de "Madrid y Colombia son la Tierra de Flores" se olvidaron de los hombres y mujeres



Fotografía - Corporación Cactus

enfermos que tras años de servirle a las empresas de flores son despedidos por encontrarse enfermos por las huellas de tanta carga de trabajo en sus cuerpos.

Así pues, el espacio para la organización, para el diálogo, para la justicia es cooptado por la mentira. Viendo de cerca el festival, como organización notamos que en este festival quienes más asisten son los mismos trabajadores explotados, casi siempre motivados por las empresas en las que trabajan y en torno a este nos preguntábamos ¿qué alcances tienen estos mecanismos simbólicos en una población sin organización?, ¿Cómo superar este modelo infrahumano?

Buscando respuestas y más preguntas hemos hablado con diferentes trabajadores y trabajadoras de las flores, donde se ha notado que realmente hay un ambiente de miedo que va de la mano con el modo de producción actual y que cada vez aleja las posibilidades de una producción solidaria, que respete tanto al ser humano como a la naturaleza.

Diferentes grupos empresariales como es el caso de Elite, que agrupa empresas como Fantasy Flowers, Valentina, Santa Tecla, Santa María entre otras, dan muestra de las difíciles condiciones en las que se trabaja, siendo este uno de los grupos empresariales con más ventas en el exterior y el que exhibe el gobierno colombiano a sus invitados internacionales para convencerlos de que el libre comercio es lo mejor que nos puede pasar.

Paradójicamente esta es una de las empresas que más violación a los derechos laborales presenta, teniendo jornadas de hasta 24 horas por 5 de descanso en la temporada de San Valentín. Algunas personas que trabajaron en esta última temporada nos dijeron : “San Valentín abre una esperanza laboral efímera, todo el mundo lucha para cuidar su puesto empieza a odiar al que le va mejor y lo único que quieren es tener mejor rendimiento, por si los dejan unos meses más, unos días más... tanto que hasta la gente justifica el horario



porque sirve por la extras, pues se hace más platica y es lo que se necesita. No importa la salud, son unos pocos días pero que pueden alargarse, la producción arranca y no hay tiempo para nada"...Elite Flowers contrata personas de Madrid, Facatativa, el rosal y Bojacá principalmente por medio de cooperativas de trabajo asociado como A Laborar ubicada en Madrid, donde se contrata por obra labor y se paga un servicio funerario obligatorio. ".Yo me retire porque no soporto un día que nos pasaban los capuchones con el precio de los ramos: 15 dólares costaba cada ramo, o sea que en 2 horas de trabajo se hace uno el sueldo del mes... ese día me retiré de Fantasy".

Nuevas tecnologías y nuevas formas de control sobre la fuerza de trabajo

Tratando de reconocer otras experiencias en la floricultura pudimos conocer 2 trabajadoras, una de cultivo y otra de poscosecha de las empresas Flores las Acacias y Flores el Hato, empresas pertenecientes al grupo Chía. Esta charla nos permitió dar una mirada general a las condiciones laborales que maneja este grupo empresarial.

Las trabajadoras nos dijeron que ellas sienten que la empresa tiene un trato bueno con quienes laboran, pues se hacen pautas activas cada 2 horas dirigidas por un brigadista que es un trabajador capacitado para esto; enfatizaban en las jornadas laborales que no son tan pesadas y en temporada las horas extras en cultivo son de 2 horas y en poscosecha máximo de 6, por lo que no está permitido que las jornadas se excedan de las 9:00pm.

El proceso de contratación de personal de estas empresas tiene un rígido control, en el que se hacen visitas domiciliarias de parte de psicólogos, verificación de documentación e ingresos familiares. Una trabajadora de la poscosecha nos comentó sobre la visita que le hicieron donde hubo registro fotográfico y verificación de pertenencias como televisores, camas etc. y otros ingresos de la familia.

Fotografía - Cristiam Guerrero





Los contratos que se manejan en estas empresas se hacen en la mayoría de los casos según las trabajadoras, por la empresa, “al principio dan dotaciones muy básicas y después de 3 meses las apropiadas”; en el caso de la alimentación en flores el Hato el almuerzo tiene un costo de \$3100 y en las Acacias de \$1700, en los dos casos dan refrigerios, pero en flores el Hato el refrigerio lo dan si se alcanza el rendimiento impuesto, de lo contrario, las trabajadoras terminan sus jornadas sin recibir ningún alimento.

La trabajadora de la poscosecha de Flores el Hato hizo referencia a la llegada de unas maquinas para principio de este año, que ayudan en el proceso de clasificación, una de estas maquinas reemplaza el guante, es decir, quita las hojas y las espinas pero igual que antes que la trabajadora despetale (arranque los pétalos que sobresalen), clasifique y mida las aperturas. Esto genera que se dé una inequidad en los ritmos de trabajo que obligan a que el promedio se incremente porque la máquina da 550 tallos por hora, cuando manualmente se trabajaba en el caso de esta empresa, con un promedio de 450 tallos por hora. Esto significa un incremento de la exigencia en más de 100 tallos, ya que como se anotó la maquina no cumple todas las funciones.

También hay una maquina que corta y encaucha lo que hace que el proceso se acelere y a la vez que sea mucho más controlado ya que cada ramo pasa por un sistema que controla el rendimiento por trabajador, lo que permite que los promedios sean dados a través de el numero de tallos por el tiempo trabajado lo que determina el resultado exacto del promedio por trabajador: “es feo para uno, pues mientras que uno iba al baño el promedio iba a bajar porque no había quien hiciera los ramos, pues así, si uno paraba bajaba el rendimiento”. De una manera muy general pasamos por diferentes casos de trabajadores y trabajadoras que nos permiten ver distintas condiciones laborales que se dan en las empresas de flores de Madrid, que dejan ver que este trabajo cada vez más degrada a quienes lo realizan, a pesar que en algunas empresas como las del grupo Chía las condiciones son más llevaderas, las personas al comparar con otros casos como el de Elite, se doblegan en agradecimientos y dejan de organizarse.

Una extrabajadora de Benilda perteneciente al sindicato entro a trabajar a Montain Roses, también del grupo Chía, a los 3 días fue despedida. Sabemos de la verificación de datos a la que fue sometida la trabajadora entrevistada con anterioridad, no sabemos si este control de ingreso tiene que ver con ese despido sin justa causa, pero si podríamos preguntarnos sobre los alcances de estos controles, que dan claras muestras de la presión en la que se vive. Como organización juvenil de base el panorama para el municipio no es muy alentador pues el presupuesto es mal invertido y las alternativas se reducen a las que ofrece el sector floricultor.

Realmente en la medida en que el modo de producción no se vaya transformando hacia uno más justo las condiciones de vida de la población no mejorarán, pues hasta la educación superior que hoy brinda el municipio en su mayoría tiene que ver con las agroindustrias de las flores, lo que va intensificando la mano de obra barata, un poco más calificada pero que siempre recibirá una remuneración mínima.

“Los jóvenes en la mayoría de los casos no tenemos más opción que este trabajo, pues así sea para poder costear los gastos de nuestros estudios no se encuentra nada más que hacer... y la temporada de San Valentín cae justamente para vacaciones lo que hace que muchos jóvenes incluso en algunas empresas hasta menores de edad trabajen la temporada y ni modo de no soportarla”. Nos dijo una joven trabajadora de flores que labora en la temporada de San Valentín para poder ahorrar y pagar parte del transporte hacia la universidad donde estudia.



Historia del desmonte paulatino de Derechos Laborales

Patricia Veloza
Asociación Herrera

La empresa Jardines de los Andes, una de las empresas de flores más grandes de la sabana de Bogotá, -que cuenta con alrededor de 3.000 empleados- se ha mantenido, o al menos aparentemente, como una de las empresas más sólidas a nivel económico y se ha caracterizado por mantener un cierto respeto por las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

En el año 2009 bajo el argumento de la crisis económica y la baja del dólar los representantes de la empresa comenzaron a realizar una serie de recortes financieros que afectan directamente las condiciones laborales de sus trabajadores, recortes significativos de varios beneficios y acuerdos conseguidos con esfuerzo hace años mediante el pacto colectivo de las y los trabajadores.

Para reseñar los desmontes realizados y que entraron en vigencia a partir del 1 de enero del presente año, hemos entrevistado a un trabajador activo que nos ha compartido lo siguiente:

Asociación Herrera: Buenas tardes, agradecemos de antemano su disposición para comentarnos la situación actual de Jardines, para empezar ¿nos podría decir cuales han sido esos recortes?

Trabajador: Si, el año pasado a mitad de noviembre y comienzos de diciembre nos reunieron a los trabajadores y la Gerencia informó que iba a realizar varios cambios en la empresa por la baja del dólar y por la crisis en la cual según ellos se encuentran las empresas de flores. Antes de informarnos los recortes dijeron que lo que la empresa estaba haciendo no era nada por fuera de la ley, solo que iban a quitar las cosas que la empresa daba de más de lo que estaba decretado por el Gobierno... primero nos dijeron que iban a aumentar el costo por almuerzo de \$50 a \$800, que iban a suspender la prima de antigüedad que tenían las personas de más de 10 años de estar trabajando en la empresa... disminuyó el costo de las primas extralegales de Junio y Diciembre, nos quitaron la dotación extra que daban todos los años...y nos quitaron un auxilio extra de transporte que se le daba a todos los trabajadores...

AH: ¿Algunas otras reducciones o cambios?

T: Si, también suspendieron el regalo que la empresa daba en diciembre a los hijos menores de 12 de los trabajadores, quitaron la anqueta de navidad... claro que esa si todos los años le iban quitando algo... hasta que el año pasado si no dieron nada, también en la prima de vacaciones solo nos van a dar \$100.000... y así...

AH: ¿Y que siente usted como trabajador ante esta situación, que reacciones han tenidos sus compañeros y compañeras ante estas cosas?

T: Bueno, pues personalmente me siento como inconforme con esto no, por lo menos yo soy una persona antigua y llevo muchos años trabajando ahí y es triste ver como una empresa que ha sido buena en ciertos aspectos ahora empieza a desmejorar... y que las consecuencias las tengamos que pagar nosotros como trabajadores... pues muchas personas ven eso como normal... uno como que se acostumbra a escuchar que en tal empresa empezaron a echar gente, que quitaron tal cosa, que quitaron tal otra... a uno de una u otra forma le importa es una estabilidad ¿no? Pero ahora bajo esas condiciones de las floras esta difícil la situación...



AH: Si es verdad... Bueno, para terminar ¿Usted como ve el panorama de la empresa para este año?

T: Bueno, para este año no comenzó muy bien la cuestión por todas esas reducciones que empezaron a aplicar, por lo menos a mi me debería haber llegado la prima de antigüedad este 15 de enero pero ya no me llegó nada en esta quincena, tampoco del subsidio de transporte ni nada de esas cosas que le comenté anteriormente... eso ya le da un descuadre a uno, una inestabilidad, uno tenía pensado una cosa y resulta que ya no puede hacerlo porque no le alcanza la plata, etc. A finales del año pasado y en lo que va corrido del año Jardines que se dividía en 4 fincas: Amancay, Jardines, Noria y Condado. Cuando se fusionaron estas dos últimas, echaron mucha gente y han estado haciendo muchos cambios, han trasladado gente de estas empresas a otras fincas del mismo dueño (Camilo Herrera) como Altamizal, Productos Cartucho, Calafate etc. Este año también nos aumentaron el trabajo, en mantenimiento de camas que es el área de cultivo donde yo trabajo nos aumentaron de 87 a 100 camas por persona... ese es el panorama...



Fotografía - Corporación Cactus

Como podemos ver, esto más allá de ser un hecho bien conocido en el contexto de desmonte paulatino de los derechos laborales en las empresas de flores en la Sabana de Bogotá, esto nos abre un interrogante de que si esto lo están empezando a hacer en este tipo de empresas que históricamente han sido reconocidas como “buenas empresas” ¿qué estará pasando en las otras?

El año pasado, apenas la Asociación Herrera se enteró de lo sucedido con la empresa, decidió junto con Untraflores – Unión Nacional de Trabajadores de Flores- realizar un artículo conjunto denunciando estos hechos, este artículo se publicó en el periódico Florecer de Untraflores: http://www.untraflores.org/pdfs/F_23.pdf, varios trabajadores de Jardines lo leyeron y se sintieron muy motivados a comenzar acciones frente a esto...

Aunque por esta temporada de San Valentín la gente está muy preocupada por mantener sus puestos de trabajo y es una época muy tensionante en todos los sentidos, las personas dan todo de sí para mantener los promedios que piden en las empresas para poderse quedar, en estos días los trabajadores no tienen vida familiar, social ni personal, solo laboral ¿Dónde está el tiempo de organizarse, de formarse, de descansar? ... las largas jornadas laborales dejan sin aliento los cuerpos que en esos días se convierten casi en entes que trabajan por inercia... bajo el sol o en una poscosecha fría, con música a todo volumen que acelera las manos.



Conclusiones



Fotografía - Corporación Cactus

Aunque el gremio floricultor hace un balance positivo de las exportaciones y del negocio, desde las puertas para dentro de las empresas se habla de una crisis profunda que obliga a cerrar las empresas y que justifica despidos sin el pago de indemnizaciones, el recorte de los derechos así como la imposición de altísimos niveles de rendimiento.

En algunos casos se usa para reducir costos en las maniobras para conformar nuevas formas de organización empresarial, como las que acontecen actualmente en C.I. HOSA y Elite Flowers.

Es necesario que las autoridades colombianas regulen y vigilen cómo se están realizando estos movimientos empresariales para proteger a quienes a pesar de hacer un gran sacrificio por el sector son quienes están en situación de desventaja: las trabajadoras y trabajadores de flores.

Frente a las condiciones laborales, a pesar que se ha reducido la contratación por Cooperativas de Trabajo Asociado que dejaban las condiciones de trabajo a merced de la voluntad de los empleadores, en 2009 fue palpable el despido de trabajadores y trabajadoras contratados directamente y el incremento en la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales.

Así mismo la modalidad de contratación por obra o labor contratada está tomando un gran auge en las empresas florícolas siendo esta una práctica ilegal y que atenta contra la ya casi anulada estabilidad de las trabajadoras y trabajadores.

Quien recibe los beneficios o rendimientos del trabajo, así como la dirección de los procesos es quien debe asumir todas las obligaciones como empleadores. Por eso aunque a muchos les suene anacrónico se debe exigir la contratación directa por las empresas. Por el contrario, en el informe se muestra que la forma como se organiza la producción permite y requiere que se contrate directamente.



Los sindicatos Untraflores y Sintrabenilda dieron una gran lucha por defender a los trabajadores y trabajadoras de las operaciones con que los empresarios querían defraudarlos, dejando en alto su dignidad y garantizando el resarcimiento de sus derechos violados a través del proceso de liquidación obligatoria a cargo de la Superintendencia de Sociedades.

Este tipo de procedimientos son utilizados frecuentemente en la floricultura pero cuando las trabajadoras y trabajadores no están organizados es muy fácil que puedan ser “barridos” de las empresas y con muchas cuentas laborales pendientes para sus empleadores. Por eso sigue siendo imperioso exigir el respeto al derecho a la organización sindical, negociación y huelga.

También es necesario replantearse la subsistencia de la floricultura en Colombia aun si en algún momento se resuelven las grandes inequidades en las relaciones obrero-patronales y se reduce al mínimo el impacto de esta producción en el ambiente. En este país la agroindustria es la producción insigne dentro del modelo de libre comercio y para las regiones de la sabana de Bogotá y oriente antioqueño es la fórmula de inserción en el mercado mundial con varias consecuencias: el modelo ha desplazado la agricultura tradicional de manera que los municipios que han incrementado la producción de flores son los que presentan mayores índices de involución de la agricultura generadora de alimentos.

Es preciso concienciar a las y los habitantes de la sabana y a los consumidores de países del norte de los impactos del modelo agroindustrial ahora que los floricultores, en especial de la Sabana están concentrados en la diversificación de mercados, sustituyendo cultivos de flores ante los problemas de disminución de los precios y de la demanda a través de la incursión en la producción industrial de alimentos como brócoli, aromáticas y de hortalizas de tipo gourmet para mercados europeos.



Fotografía - Diana Delgado



Corporación Cactus

Corporación Cactus

Carrera 25 # 51 - 37 Oficina 301.

Bogotá - Colombia. Teléfono (571)3458340

cactus@colnodo.apc.org www.cactus.org.co