



## **Actualización del contexto de la floricultura de exportación en Colombia con énfasis en la Sabana de Bogotá (2013- 2015)<sup>1</sup>**

### **Presentación**

Con este informe realizado para la Corporación Cactus presento un panorama de la situación actual de la floricultura de exportación en Colombia, las transformaciones en los últimos tres años a través de sus actores: trabajadores y trabajadoras, sindicatos, empresarios y Estado; esto con el fin de realizar un diagnóstico actualizado en materia de derechos laborales, evolución de la producción, y retos y obstáculos para las organizaciones sociales. El siguiente informe nace de un interés por orientar nuevamente la mirada hacia la agroindustria de las flores en la Sabana de Bogotá, dando continuidad a los esfuerzos realizados hasta el año 2011 por la Corporación Cactus en sus informes anuales sobre el sector. Dos antecedentes fueron de necesaria revisión a la hora de tener un horizonte comparativo al construir este texto, el primero, el informe de Omal realizado por Erika Gonzáles en 2014 titulado "Las mujeres en la industria de las flores" (2014) y el segundo, el libro de la Corporación Cactus "Flores colombianas: Entre el amor y el odio. Subjetividad y Factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales en trabajadoras y trabajadores florícolas de la Sabana de Bogotá" (2011) de la autoría de Ricardo Zamudio.

El siguiente informe ofrece un diagnóstico actualizado sobre el momento actual de la floricultura de exportación en Colombia, el cual se realizó a partir del trabajo cualitativo mediante entrevistas y grupos de discusión con organizaciones sociales, trabajadores y trabajadoras, la revisión de informes sectoriales de los

---

<sup>1</sup> Última actualización Diciembre 20 de 2016.

organismos reguladores especializados, además de la consultoría con profesionales que han trabajado el tema. El documento pretende ser insumo para las organizaciones, movimientos sociales, trabajadoras y habitantes de los municipios que a diario conviven con la agroindustria de las flores y, en general, para los diferentes actores que tienen presencia en las regiones productoras de flores, especialmente en la Sabana de Bogotá, con la intención de que puedan establecerse relaciones mucho más sanas y solidarias en las regiones afectadas y pocas veces involucradas en los procesos socioeconómicos que orientan sus futuros.

## **Contenido**

Presentación.....	2
1. Floricultura colombiana en cifras: cambios y permanencias.....	5
1.1 Características actuales de la producción en la agroindustria de las flores .....	5
1.2 Realidades socio- laborales en el sector, transformaciones y continuidades.....	8
1.3 Una mirada al panorama actual de las exportaciones en el sector .....	17
2. Empresariado floricultor: Grupos empresariales en la buena hora de la exportación	20
2.1 Líderes empresariales en la industria florícola .....	20
3. Situación sindical y conflictos en el sector .....	27
3.1 Conflictos laborales recientes en la floricultura de la Sabana.....	31
3.2 Breve caracterización de los sindicatos.....	31
3.3 La mirada de Asocolflores.....	32
4. Sector Estatal y floricultura .....	32
4.1 El Plan de Acción laboral: Valoraciones y resultados a la fecha.....	33
4.2 Dinámicas tributarias y territoriales de la agroindustria de las flores.....	36
5. Retos y recomendaciones .....	39
5.1 Retos trazados por las organizaciones sociales de la sabana en el foro sobre la situación actual de la floricultura.....	42

## **1. Floricultura colombiana en cifras: cambios y permanencias**

En el siguiente apartado se da cuenta, en primer lugar, de las características actuales de la industria florícola en materia de producción y distribución geográfica; en segundo lugar se realiza una radiografía a la situación sociolaboral en las empresas del sector y se finaliza dando una mirada al panorama actual de las exportaciones de flores cortadas. Este primer momento tiene la idea de presentar un contexto general sobre la situación actual del sector, que servirá de soporte de los capítulos siguientes en los que se pretende analizar el papel de los diferentes actores involucrados en la agroindustria florícola.

### **1.1 Características actuales de la producción en la agroindustria de las flores**

A continuación se presentará la información relativa a la producción de flores en Colombia en los últimos años, con el fin de dar cuenta de las transformaciones más relevantes del sector.

**Figura 1. Características de la producción florícola en Colombia**

VARIABLE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Área (Ha)	9.039	7.902	6.516	6.797	6.956	7.167
Producción (Ton)	233.849	219.041	214.076	224.504	235.441	247.142
Rendimientos (Ton/Ha)	30,60	30,78	30,97	33,03	34,00	35,00

Tomado de: Fenalco (2016) <sup>1</sup> y Ministerio de agricultura (2015<sup>2</sup>).<sup>3</sup>

Para septiembre de 2015 había 7167 hectáreas (ha.) dedicadas al cultivo de flores en Colombia, lo que indica la continuación de la tendencia al aumento del área

<sup>1</sup> Fenalco (2016): “Sector flores”, Boletín Económico Sectorial n° 39, Medellín.

<sup>2</sup> Presentación Cadena de Flores y Follajes. Bogotá, Septiembre 2015. MADR-DPS, ICA, DANE, FINAGRO

<sup>3</sup> Fenalco (2016): “Sector flores”, Boletín Económico Sectorial n° 39, Medellín.

dedicada a esta producción. Del 2013 al 2014 este sector creció un 2,33% y del 2014 al 2015 un 3,03%. Según información reciente, a octubre de 2016 el número de hectáreas sembradas es de 7533<sup>4</sup>, lo que significa un aumento del 5% en el área sembrada, representado en 366 hectáreas dedicadas al cultivo de flores de exportación. También se observa un incremento en la producción por toneladas: del 4,8% en 2014 y del 5% en 2015, el cual se ha traducido en un aumento recíproco del rendimiento, -entendido como la proporción entre las toneladas y el área sembrada- siendo de 35 (ton/Ha) para el año pasado.

Las anteriores cifras permiten concluir que lejos de disminuir el área dedicada al cultivo de flores, el sector florícola ha encontrado nuevas formas de expandirse; aunque en los planes de desarrollo de los principales municipios productores de flores como Madrid<sup>5</sup> y El Rosal está contemplada la intención de desestimular dichos cultivos, (en el caso de El Rosal se ha prohibido)<sup>6</sup>, las áreas destinadas a ellos no han disminuido.

Dicha expansión deberá ser comparada con el número de trabajadores y trabajadoras empleadas por hectárea, y con el número de empleos directos creados en los últimos años, tema que abordaremos en el apartado de transformaciones socio-laborales en el subsector.

---

<sup>4</sup> MinAgricultura y floricultores trabajan en la creación de un nuevo seguro agropecuario. Consultado el 30 de octubre de 2016 en: <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/floricultores-trabajan-creacion-nuevo-seguro-agropecuario.aspx/>

<sup>5</sup> Según el ICA, el municipio de Madrid Cundinamarca, es el principal productor nacional con el 13,3% del área, seguido por El Rosal, 8,4% y Rionegro Antioquia, 7,2%. El 36% del área está sembrada en rosas y el 11,4% en claveles. Fenalco Boletín Económico Sectorial Sector Flores No.25 (2014)

<sup>6</sup> ACUERDO N° 03 DE 2011. Por el cual se adopta la modificación excepcional por norma urbanística del Esquema de Ordenamiento Territorial. Municipio de El Rosal.

**Figura No. 2. Distribución de la producción de flores de exportación en Colombia 2015**

<b>Departamento</b>	<b>% Ha Sembradas</b>
Cundinamarca	73,2%
Antioquia	23,8%
Boyacá	1,0%
Eje cafetero	1,9%
Córdoba	0,1%

Fuente: Asocolflores (2014): Reporte GRI (Global Reporting Initiative) y Fenalco (2016)

Los cultivos de flores tradicionalmente han estado concentrados en Cundinamarca y Antioquia; no obstante, para el 2015 aparecen Boyacá y Córdoba como novedades en el paisaje de la agroindustria florícola. Dicha distribución da cuenta de una estrategia de expansión de esta actividad a nuevas regiones con tradición agrícola diferente a la florícola. Además de ser un slogan de mercadotecnia de Asocolflores, la campaña *Colombia tierra de flores* parece apuntar en este sentido; ciertamente dichas reubicaciones territoriales no son de carácter volitivo y requieren unos mínimos logísticos, como la cercanía a aeropuertos (El Dorado y Rionegro), condiciones medioambientales adecuadas, altura óptima, tierras fértiles y acceso a recursos acuíferos; así como una amplia disponibilidad de mano de obra.

Es preciso mencionar que según el Ministerio de Agricultura y el Instituto Colombiano Agropecuario, en lo corrido del 2016 la distribución de los cultivos ha sido la siguiente: 70% de las flores cultivadas son de Cundinamarca, 28% de Antioquia y el 2% del Eje Cafetero. En este contexto, Antioquia y el Eje cafetero aumentan su participación en 4,2% y 0,1% respectivamente, mientras que Cundinamarca disminuye levemente en un 3,2%<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> MinAgricultura y floricultores trabajan en la creación de un nuevo seguro agropecuario. Consultado el 30 de octubre de 2016 en:

El último elemento a tener en cuenta para dar un panorama sobre la situación actual de la producción en la agroindustria de las flores, está ligado a que éste subsector continúa siendo el que mayor número de trabajadores emplea, pese a que se ha reducido el número de trabajadoras/es por hectárea de 15 en 2011 a 13,9 en 2015, según los informes de Fenalco. Este alto número de trabajadores y trabajadoras es una de las razones que explica por qué el subsector continúa siendo 'estratégico' para el modelo de desarrollo actual. Se trata de que involucra a buena parte de la población de los municipios en los que hace presencia, al punto de generar, según Asocolflores, el 25% del empleo formal femenino en el país<sup>8</sup>. En el caso de Cundinamarca, la agroindustria de las flores funciona como mecanismo de retención de un alto número de trabajadores y trabajadoras en el anillo verde de Bogotá, especialmente en la Sabana Centro y Sabana Occidente, evitando una alta presión demográfica sobre el mercado laboral bogotano.

## **1.2 Realidades socio - laborales en el sector, transformaciones y continuidades**

Para el año 2015, el subsector floricultor empleó 130.000 trabajadores y trabajadoras, 90.000 directos y 40.000 indirectos<sup>9</sup>; de esos empleados, el 65% eran mujeres y el 35% hombres. Dichas cifras contrastan con años anteriores en los que parecía haber un tránsito hacia la desfeminización del sector. En la actualidad se evidencia que las características de la población trabajadora de la agroindustria de las flores son: mano de obra fundamentalmente femenina, de bajos recursos, y bajos niveles de escolaridad, así como cabezas de familia. Ciertamente esta tendencia tiene sus variaciones: para el caso de Antioquia, de acuerdo con las investigaciones adelantadas por la Escuela Nacional Sindical (en adelante ENS) en el 2015 la proporción cambia a 60% hombres por 40%

---

<https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/floricultores-trabajan-creacion-nuevo-seguro-agropecuario.aspx/>

<sup>8</sup> Asocolflores (2015) Informe de actividades.

<sup>9</sup> Fenalco (2015).

mujeres<sup>10</sup>, población contratada en su totalidad directamente por las empresas. Esta inversión de la proporción entre hombres y mujeres, -señalan los investigadores-, se explica por elementos socioculturales propios de la región que estructuran la familia antioqueña sobre la concepción tradicional del esposo proveedor y la mujer dedicada al trabajo del cuidado en la esfera doméstica.

Este apartado se construye a partir de la revisión de las denuncias en prensa realizadas principalmente por los sindicatos, y de las entrevistas realizadas durante el segundo semestre del 2016 a varias trabajadoras pertenecientes a las empresas Las Mercedes, Santa Bárbara y Jardines de los Andes, y de las participaciones en el "*Foro sobre la Situación laboral en la floricultura hoy: Retos y perspectivas*", realizado el pasado 26 de octubre en Madrid, así como del diálogo con las dirigentes sindicales de las tres organizaciones que hacen presencia en el subsector: Beatriz Fuentes de ONOF<sup>11</sup>, Lydia López de Untraflores y Orlando Romero de Sintrainagro.

Como es sabido, las prácticas que tradicionalmente han caracterizado las relaciones laborales en el sector han sido el uso ilegal de formas de contratación, la tercerización laboral a través de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y Empresas por Servicios Temporales (EST); la discriminación y violación de derechos laborales a trabajadores y trabajadoras por sus condiciones de salud y la precarización laboral, entre otros. Todos estos elementos han sido señalados como una constante en las estrategias del empresariado floricultor durante los últimos años a través de múltiples investigaciones<sup>12</sup>. En la actualidad, dichos elementos precarizantes del trabajo en la agroindustria de la floricultura lejos de desaparecer, han encontrado nuevas expresiones, como se evidencia en los testimonios de las trabajadoras entrevistadas<sup>13</sup>. A continuación mencionaremos

---

<sup>10</sup> Intervención de Daniel Hawkins en el Foro sobre la Situación laboral en la floricultura hoy: Retos y perspectivas. Realizado el 22 de octubre de 2016 en Madrid Cundinamarca.

<sup>11</sup> Respectivamente: Organización Nacional de Obreros de la Floricultura, Unión Nacional de Trabajadores de las Flores y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria, subdirectiva Facatativá.

<sup>12</sup> Cactus (2011)

<sup>13</sup> La floricultura hoy. Por Omaira Páez. En Periódico Muisca Abril-Mayo de 2011.

algunos elementos importantes que aparecen como continuidad de viejas prácticas o como novedades para el subsector de la agroindustria de las flores.

### **Viejas formas y nuevas figuras de contratación tercerizada**

Las CTA disminuyeron por cuenta del decreto 2025 de 2011, pero lejos de representar una eliminación de las formas de tercerización e intermediación laboral, esto significó la aparición de figuras hermanas como las Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S), los contratos sindicales, el aumento de las clásicas empresas por servicios temporales, y el aumento de los contratos por obra/labor. Ese abanico de figuras hacen parte de los instrumentos de las empresas para no establecer un vínculo directo con el trabajador, ya que por medio de estas agencias de empleo, por lo general se encubre la relación laboral tratando a los trabajadores y trabajadoras como ‘cooperados’, ‘asociados’ o accionistas.

La aparición de las S.A.S merece una reflexión propia. Dicha figura hace parte del derecho societario y comercial; fue creada mediante la Ley 1258 de 2008 con la finalidad de fomentar el emprendimiento, apoyar a las *Pymes* y agilizar la creación de empresas. Lo ocurrido en la práctica es que los trabajadores y trabajadoras vinculadas a través de S.A.S quedan en alto riesgo de inestabilidad, pues como ha señalado la Escuela Nacional Sindical, la Ley les permite realizar cambios o sustituciones en el momento que lo estimen conveniente con el fin de reducir sus cargas económicas<sup>14</sup>, lo que los dota de mayor flexibilidad en caso de realizar una liquidación o a la hora de hacer recortes de personal.

La reconfiguración de la tercerización laboral en el sector se evidencia en la metamorfosis de las agencias que antes tenían por apellido la sigla ‘C.T.A.’; es el caso de Activos S.A.S, Red de talento Humano S.A.S y Asistencia temporal S.A.S, siendo algunas de las más activas en contratación en el sector.

---

<sup>14</sup> Archivo de la Escuela Nacional Sindical. Consultado el 10 de septiembre de 2016 en: [http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--%3B-%3B20166759%3B-20166759%3B&nocache=invalidate&sh\\_itm=3b3f3f310d10c7de699886ec4bfb40aa&all\\_ids=1](http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--%3B-%3B20166759%3B-20166759%3B&nocache=invalidate&sh_itm=3b3f3f310d10c7de699886ec4bfb40aa&all_ids=1)

Sobre las modalidades de contratación, los empresarios de la floricultura agremiados en Asocolflores han presentado en su informe GRI de 2014<sup>15</sup> las siguientes cifras: el 52,7% de trabajadores trabajan a término indefinido en Cundinamarca y el 44,6% en Antioquia, a término fijo se emplean el 19,1% en Cundinamarca y el 23,8% en Antioquia; y si sumamos la cifra de trabajadores temporales y de contratistas da un total de 28,3% de trabajadores en Cundinamarca y 31,6% en Antioquia; esta información debe ser analizada como un subregistro pues el informe GRI solo tiene en cuenta a 39 empresas asociadas a Asocolflores. Se ve que la segunda forma de contratación más frecuente en el sector se realiza a través de procesos de intermediación laboral, por medio de agencias terciarias que enmascaran la relación de trabajo, aprovechando que en esta clase de vínculos se ve a los trabajadores y trabajadoras como miembros de una sociedad en la que son accionistas.

Otro elemento identificado por las organizaciones sindicales frente a las formas en que se contrata, tiene que ver con que varias empresas -algunas pertenecientes al grupo Elite-, tienen la nómina contratada directamente y a la vez una nómina paralela producto de Empresas de Servicios Temporales. También ocurre que pueden existir dos empresas temporales con diferente nombre pero toda la logística, personal y oficinas son exactamente las mismas.

### ***Escasez de mano de obra y migración por razones de trabajo***

Debido a las diferentes figuras de intermediación laboral y a las precarias condiciones salariales y de trabajo, desde el año 2013 se ha venido presentando una escasez de mano de obra en el sector. Por su lado los empresarios arguyen que a los jóvenes de la región no les gusta el trabajo del campo<sup>16</sup>. Lo cierto es que a partir del impulso del proyecto llamado "Bogotá Ciudad-región"<sup>17</sup> se han

---

<sup>15</sup> *Global Reporting Initiative*. Es preciso señalar que el informe GRI solo tiene en cuenta a 39 empresas del sector, afiliadas a Asocolflores.

<sup>16</sup> ¿Por qué hay escasez de mano de obra en el sector floricultor? Consultado el 12 de octubre de 2016 <http://contextoganadero.com/agricultura/por-que-hay-escasez-de-mano-de-obra-en-el-sector-floricultor>

<sup>17</sup> A raíz de la metropolización de la Sabana sin una planeación territorial adecuada los alcaldes de los municipios cercanos a Bogotá han ordenado suspender las obras de construcción, Alcaldes de

generado nuevos tipos de actividades productivas en la sabana de Bogotá, ligadas a la construcción y al almacenaje en bodegas; también en Medellín a través del inicio de obras del túnel de Oriente<sup>18</sup>, y la llegada de cadenas comerciales al Oriente antioqueño que han entrado a competir por la mano de obra que años anteriores no encontraba opciones de empleo formal diferentes a la agroindustria de las flores.

Si bien la remuneración en dichos empleos suele ser el salario mínimo al igual que en la agroindustria florícola, en los sectores de construcción y de almacenaje, las condiciones horarias y de jornadas laborales suelen ser menos volátiles que en las de la floricultura.

Ante esta situación, las empresas del sector a través de las agencias empleadoras (en este caso las ETS y SAS), han acudido por un lado, a reclutar mano de obra en municipios de Cundinamarca sin tradición floricultora como La Vega, San Francisco y Villeta, y por otro, han venido atrayendo mano de obra de otras regiones del país como la Costa Atlántica y los Santanderes<sup>19</sup>.

Una de las prácticas denunciadas por el sindicato ONOF tiene que ver con que estas temporales desde hace aproximadamente dos años se van en jornada de reclutamiento a la Costa Atlántica especialmente antes de temporadas como San Valentín o el día de las Madres -periodos en los que se duplica la producción de flores-, en donde después de una charla con la encargada de recursos humanos, les prometen un lugar donde vivir, la comida y transporte si viajan de una vez, así como el pasaje de regreso a su lugar de origen al terminar la temporada.

Lo que ocurre en muchos casos es que al llegar, estos trabajadores se encuentran con habitaciones de hotel compartidas hasta con otras 10 personas en camarotes, en situaciones de precariedad habitacional, hacinamiento y mala alimentación. Lo

---

Cundinamarca, preocupados por el crecimiento urbano. Consultado el 30 de agosto de 2016 en: <http://www.eltiempo.com/bogota/alcaldes-de-cundinamarca-preocupados-por-crecimiento-urbano/16524295>

<sup>18</sup> San Valentín llega con dólar alto y pocos trabajadores, consultado el 20 de agosto de 2016 en : <http://m.elcolombiano.com/san-valentin-llega-con-dolar-alto-y-pocos-trabajadores-KX3451369>

<sup>19</sup> Entrevista a Beatriz Fuentes realizada el 2 de septiembre de 2016.

más preocupante es que en caso de no alcanzar a durar la temporada, muchas de estas personas se encuentran en condiciones adversas y de altísima vulnerabilidad pues no tienen como retornar a sus lugares de origen, lo que ha devenido en un incremento de los anillos de miseria en municipios como Facatativá. Esta práctica ha sido detectada por los sindicatos en empresas del Grupo Elite y el Grupo Chía.

Algunas consecuencias del reclutamiento de trabajadores de otras partes del país han sido identificadas por las alcaldías de los municipios. Para el 2014 la administración local de El Rosal reporta un alto Índice de Necesidades Insatisfechas (NBI) en la cabecera municipal, así como de hacinamiento, indicadores asociados principalmente con la población migrante que llega a laborar en los cultivos de flores y su baja capacidad adquisitiva.<sup>20</sup>

Así mismo se señala que la desigualdad para el 2015 había aumentado, lo que coincide con que el casco urbano ha venido recibiendo personas de diferentes ciudades del país por las condiciones de violencia, y por las ofertas laborales que ofrece el sector floricultor.

El sindicato ONOF ha documentado un aumento en los contratos de obra o labor para actividades permanentes en la floricultura; como se sabe, este tipo de figuras facilitan el despido en caso de que el trabajador tenga alguna afección de salud, punto que no deja de ser problemático teniendo en cuenta que pese a que el empresariado del sector aparece en las estadísticas como uno de los mayores empleadores de trabajo formal en áreas rurales, no lo es en cuanto a protección social para el subsector floricultor; que para 2016 apenas cubre al 47.6% de los trabajadores y trabajadoras, según información de la ENS<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Diagnóstico Plan de Desarrollo Municipal 2016-2019 “Por el Rosal que todos queremos con seguridad y compromiso social” Págs. 18 y 20.

<sup>21</sup> El fin del conflicto con las FARC y los derechos de los trabajadores del campo. Consultado el 20 de octubre de 2016 en: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/el-fin-del-conflicto-con-las-farc-y-los-derechos-de-los-trabajadores-del-campo/>

### ***Intensificación del trabajo y aumento de los rendimientos sin una transformación recíproca en las acreencias laborales***

Durante los últimos cinco años se liquidaron numerosas unidades productivas, lo que se vio reflejado en la eliminación de alrededor de 60000 empleos directos, pasando de 140518 empleos directos en 2012 a 80000 en 2013<sup>22</sup>. Dicha disminución de personal ha venido acompañada de un aumento en el área sembrada así como de un incremento en los rendimientos producidos, como vimos en el primer apartado del informe; lo que sin duda genera inquietudes sobre cómo se han mantenido y, en los últimos años aumentado, los topes de producción y el área destinada a esta actividad industrial con una reducción de personal de esa magnitud.

Se pueden encontrar diversas respuestas que involucran algunas innovaciones tecnológicas y variables que cambian entre empresas; sin embargo, se evidencia que en términos generales, el empresariado floricultor ha continuado implementando diferentes mecanismos que generalmente involucran la promoción de sujetos laborales que deben competir entre ellos mismos en función de ganar premios, bonos o puntos, que a la hora de recibir el salario se convierten en bajísimos incrementos sobre la base legal, como parte de sus políticas internas para aumentar las ganancias y mantener un clima 'competitivo' para el sector.

Si bien no todas las empresas manejan los mismos tipos de gerencia, en términos generales hay un consenso de parte de los y las trabajadoras entrevistadas frente al aumento de la productividad, vía incremento de la intensificación de los ritmos de trabajo a través de mecanismos diversos; uno de estos es el aumento del número de camas –fila en la que se cultivan las rosas-. Empleados de la empresa Cardenal reportan que les han llegado a asignar 100 camas por trabajador<sup>23</sup>. Dicho incremento habla de una preocupante tendencia hacia el aumento de la productividad por trabajador, teniendo en cuenta que este número ha pasado de 15 camas en los años 80, 20 - 30 en los 90 a un dramático 80 y 100 en la

---

<sup>22</sup> Fenalco 2016.

<sup>23</sup> Sección Sácate la espinita, periódico La Espinita de ONOF Abril – Junio de 2014.

actualidad. Estos trabajadores y trabajadoras también se han visto en la tarea de cubrir las camas de los trabajadores que hacen falta por vacaciones, incapacidades, despidos o porque sencillamente faltan al trabajo; este trabajo adicional no es reconocido la mayoría de las veces como una actividad extra con la remuneración que debería tener.

Otra práctica detectada, en este caso en empresas del Grupo Chía, es la del uso de '*pluses*' y bonos para aumentar la productividad de los trabajadores a través de un sistema de puntos en el que cada unidad equivale a \$1000 pesos adicionales sobre el salario básico<sup>24</sup>. Normalmente el número de tallos cortados es de 200 por hora, en temporada llega a ser de 250. Con la implementación del sistema de puntos algunos trabajadores llegaron a duplicar los tallos cortados, teniendo un tope de hasta 400 tallos por hora. Este tipo de prácticas de un lado no representa un aumento significativo en los salarios de quienes son 'premiados y premiadas', pues como ha denunciado Untraflores, al final si se hace el cálculo del precio que se paga por cada tallo cortado, este valor disminuye en el caso de quienes han aumentado la productividad del corte. De otro lado, las administraciones de algunas empresas asumen estos nuevos toques extraordinarios de producción como la regla y empiezan a diseñar estrategias de estandarización de dichos toques, lo que se traduce por supuesto en ambientes de trabajo hostiles, con un rápido desgaste de la salud de las y los operarios, deviniendo en las enfermedades laborales conocidas por las trabajadoras<sup>25</sup>.

En el Grupo Chía usan un sistema llamado "Meteoro" (Manejo Excelente de Tallos de Rosa) en el que se califica la calidad del trabajo de los empleados. Este sistema consiste en bajar al máximo el número de los tallos que no cumplan las condiciones de exportación; a los trabajadores que obtienen buenos resultados se les otorga un diploma que los 'gradúa' de "Meteoro"; sobre esta tecnología blanda el sindicato Untraflores ha denunciado que el programa genera un ambiente hostil

---

<sup>24</sup> Entrevista con Lydia López presidenta de Untraflores realizada el 7 de noviembre de 2016.

<sup>25</sup> Las más comunes documentadas por el sindicato ONOF y Untraflores son: túnel del carpo, manguito rotador, tendinitis, epicondilitis, bursitis, flexo extensores, hernias discales, problemas respiratorios, discopatías, dermatitis y problemas psicológicos causados por el estrés y las presiones laborales.

de trabajo pues propicia la competencia y sentimientos como la envidia entre empleados de una misma empresa.

Finalmente, el sindicato ONOF señala que en algunas empresas están ocurriendo dos fenómenos, el primero es que se están reduciendo algunos procesos<sup>26</sup> entre el área de cultivo y la pos-cosecha. Este es un mecanismo de alteración de la dinámica productiva pues previamente las funciones del cultivo y la pos-cosecha estaban muy bien delimitadas, mientras que en los últimos 3 años se ha intentado pasar procesos como la clasificación y el empaque a la fase de cultivo, particularmente con el clavel y el mini clavel. De esta manera se genera una disminución de costos para los empresarios y un aumento de la carga laboral para las y los trabajadores, en donde la polivalencia no aparece como alternancia entre oficios para diversificar las funciones sino como multiplicación del trabajo por el mismo salario.

El segundo fenómeno observado es el aumento del trabajo a destajo. A las trabajadoras se les paga por lo que hagan, pues en las empresas les dicen, por ejemplo, que si la jornada va hasta las 3 de la tarde, entonces a partir de esa hora ellas pueden trabajar por horas extras, o pueden elegir trabajar por ramo elaborado. Muchas trabajadoras deciden trabajar de esta forma porque en apariencia se percibe más dinero. Lo que ocurre con estas horas trabajadas adicionalmente es que no se reconocen en las prestaciones legales ni en una posible liquidación. En otros casos se ha disminuido el tiempo para la realización de las actividades culturales, entendidas como las tareas realizadas en el cultivo.

Estos elementos se articulan con viejos dramas enfrentados por las trabajadoras: situaciones de altísima presión en el trabajo con supervisores que fiscalizan incluso la idas al baño, jornadas de más de 12 horas en temporadas altas, no renovación de contrato a personas con enfermedades manifiestas y persecución sindical a través de la difusión de un imaginario que reproduce la cultura del temor a perder el puesto de trabajo en caso de decidir hacer parte de una organización

---

<sup>26</sup> Entrevista a Beatriz Fuentes y a trabajadoras de Las Mercedes realizadas el 19 de septiembre de 2016.

sindical. Este mecanismo es particularmente efectivo teniendo en cuenta que la mayoría de las trabajadoras son mujeres, madres cabeza de familia, elementos que configuran un sujeto laboral vulnerable, que por lo general se tiene que adaptar a las condiciones precarias del trabajo en la floricultura.

En general podemos afirmar que el empresariado floricultor ha tenido diferentes maneras de mantenerse 'competitivo', y ha logrado aumentar sus toques de producción y de rendimiento. Lo importante es identificar que esa competitividad se ha nutrido directamente de procesos de precarización de las condiciones laborales, a través de la intensificación de los ritmos de trabajo, la generación de ambientes laborales tensos y de la promoción de una subjetividad laboral en permanente competencia con sus pares trabajadores y trabajadoras.

Los anteriores elementos configuran las condiciones sociolaborales en el sector hoy. Como se puede ver, representan una continuidad con las políticas de gestión de la mano de obra del empresariado en años anteriores, tipos de gestión que si bien venían de antes, ahora se han optimizado a través de la implementación de nuevas prácticas en las empresas, y dan cuenta de nuevas realidades del trabajo en la agroindustria de las flores; elementos que como veremos, configuran nuevas relaciones y problemáticas sociales para los y las trabajadoras, sus familias y los habitantes de las regiones productoras.

### **1.3 Una mirada al panorama actual de las exportaciones en el sector**

En términos de comercio ha habido una continuidad con años anteriores. Colombia sigue siendo el segundo exportador de flores cortadas después de Holanda y el primero en América logrando que dos de cada tres flores vendidas en Estados Unidos sean colombianas: el 60% de los claveles, el 20% de los

pompones, el 8% de los crisantemos y el 4% de las rosas comercializadas a nivel mundial son colombianas.<sup>27</sup>

El mercado floricultor colombiano es el mercado con mayor variedad de flores exóticas y tipo exportación en el mundo. Quienes siguen de cerca la línea de exportaciones han observado que en los últimos años los follajes exóticos y las flores tropicales son muy deseadas para la comercialización de arreglos florales como los *buquets*, lo que genera algo de valor agregado representándose en un margen de utilidad mayor para el productor (Fenalco, 2016<sup>28</sup>). Para 2015, las principales variedades exportadas fueron la rosa, el clavel, el crisantemo y la astromelia.<sup>29</sup>

Los seis mayores importadores de flores del mundo son: Alemania, Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Holanda y Japón, quienes responden por el 80% de las importaciones mundiales de flores cortadas, sin importar el país de origen del producto (Cámara y Comercio, 2015). De estos, los principales mercados de destino de las flores producidas en Colombia son: Estados Unidos con el 77%, Reino Unido y Japón cada uno con 4% de participación<sup>30</sup>.

Los picos de producción siguen estando condicionados por los patrones culturales de consumo de los compradores principalmente estadounidenses; así, las fechas de las temporadas continúan siendo San Valentín (14 de febrero), fecha que jalona el 15% de la producción anual de las flores de exportación colombianas, el día de la madre que se celebra en mayo, el día de acción de gracias en noviembre y la navidad<sup>31</sup>. El gremio de exportadores ha venido realizando esfuerzos por llegar a nuevos mercados y por ampliar las exportaciones en países como Japón, así se explica que desde el 2014 se haya buscado aprovechar el día de la buena pareja matrimonial celebrado el 22 de noviembre como una nueva temporada de

---

<sup>27</sup> Manual Flores y follajes. Cámara de Comercio de Bogotá (2015, pág 11).

<sup>28</sup> Perfil Logístico De Colombia una Visión Hacia El Mejoramiento Estratégico De Las Operaciones Nacionales E Internacionales; Sector Floricultor. Universidad del Rosario. Bogotá, 2014.

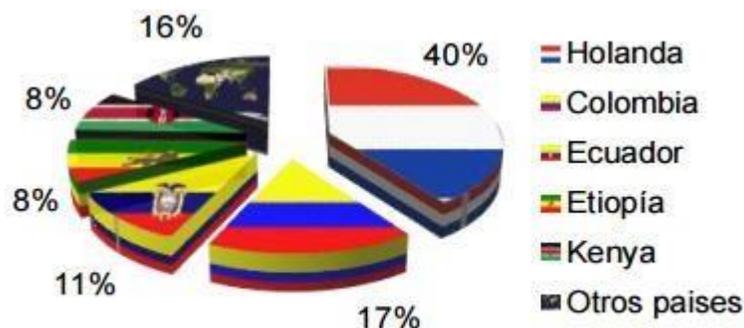
<sup>29</sup> Boletín Estadístico, 2015. Asocollfiores. Dirección Económica y Logística.

<sup>30</sup> Desempeño del sector floricultor. Informe. Superintendencia de Sociedades 2016.

<sup>31</sup> Fenalco 2016.

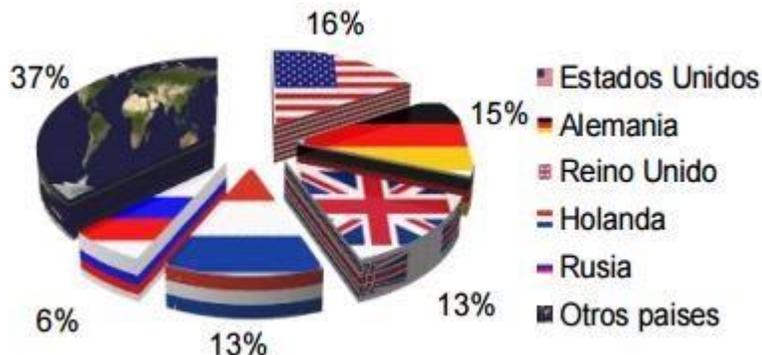
consumo de flores<sup>32</sup>. Para 2015 los principales importadores y exportadores de flores cortadas eran los siguientes países:

**Figura No 3. Principales exportadores de flores a nivel mundial 2015**



Tomado de: Desempeño del sector floricultor. Informe. Superintendencia de Sociedades 2016.

**Figura No 4. Principales importadores de flores a nivel mundial**



Tomado de: Desempeño del sector floricultor. Informe. Superintendencia de Sociedades 2016.

En 2014 se importaron 8.379 millones de dólares en flores a nivel mundial, con un aumento de 4,3% con respecto a 2013. Los mayores importadores fueron Alemania, Reino Unido, Estados Unidos y Holanda; todos con aumentos frente a 2013 (Fenalco, 2016). En Colombia durante el 2015, fueron exportadas 193.893 toneladas de flores correspondientes a 1.116.356 dólares (U\$), menor al resultado

<sup>32</sup> Apoyo del MinAgricultura consolida expansión de la floricultura en el mundo. Consultado el 3 de diciembre de 2016 en : <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/minagricultura-consolida-expansion-floricultura.aspx>

de 2014, correspondiente a 222.566 toneladas; es decir, una caída de 12,9%<sup>33</sup>. Esta caída, como veremos, no afectó las utilidades netas de las empresas exportadoras pues debido a las ventajas cambiarias, el sector ha reportado una salida profunda de la llamada ‘crisis’ que tuvo su punto más álgido en el 2010.

## **2. Empresariado floricultor: Grupos empresariales en la buena hora de la exportación**

A continuación se presentarán las principales empresas del sector florícola para el año 2015, el nuevo ciclo económico que dio fin a la ‘crisis’ del sector y que se configura en los últimos años a partir de la devaluación del peso colombiano frente al dólar; finalmente, se señala el momento actual de Asocolflores frente a la coyuntura de bonanza económica y su escasa traducción en políticas empresariales que impacten positiva y sustancialmente la vida de trabajadores y trabajadoras.

### **2.1 Líderes empresariales en la industria florícola**

En los últimos tres años ha continuado la tendencia hacia la concentración del sector floricultor en pocas manos, con una particularidad referida a la importancia que han cobrado los grandes grupos empresariales, especialmente el grupo Elite, el cual ha crecido rápidamente al punto de superar al Grupo Chía, líder en ventas hasta el 2013. Para 2015 el Grupo Élite y el Grupo Chía controlaron el 30% de las ventas, mientras que las primeras 7 empresas y grupos de la lista recibieron el 60% de las ventas totales del sector.

Es de subrayar que el hecho de que el liderazgo actual en ventas y producción lo detenten los grupos empresariales, confirma la tendencia de años pasados de que la agroindustria florícola lejos de ser un negocio de pequeños productores, cada vez apunta más a una generación de ganancias para un reducido número de

---

<sup>33</sup> Fenalco 2016.

empresarios que sacan el mejor provecho de los subsidios estatales, los recursos naturales de la región y el bajo costo de la mano de obra. El rápido crecimiento del Grupo Élite debe además llamar la atención sobre los mecanismos de productividad empleados, teniendo en cuenta que este grupo, al igual que el grupo Jardines de los Andes, no hace parte de Asocolflores, lo que lo ubica en un renglón aún más difícil de rastrear en materia de cumplimiento de las certificaciones medioambientales y sociolaborales que involucran – al menos en papel- los sellos de calidad y las políticas de Responsabilidad Social Corporativa del gremio de exportadores.

**Figura No 5. Concentración porcentual y ventas en 2015 de las principales empresas y grupos del sector**

<b>Empresa o grupo</b>	<b>Ventas en millones de pesos 2015</b>	<b>Concentración porcentual de ventas de las principales productoras</b>
<b>GRUPO ELITE<sup>34</sup></b>	511.570	15,82
<b>GRUPO CHÍA<sup>35</sup></b>	474.503	14,68
<b>C.I. SUNSHINE BOUQUET</b>	259.451	8,02
<b>GRUPO 8<sup>36</sup></b>	191.731	5,93
<b>FLORES IPANEMA</b>	171.510	5,30
<b>GRUPO JARDINES DE LOS ANDES<sup>37</sup></b>	147.385	4,56
<b>GRUPO FALCON FARMS<sup>38</sup></b>	114.447	3,54

<sup>34</sup> Grupo Élite: The Elite Flowers, Elite Flower Farmers, Fantasy Flowers y Excellence Flowers.

<sup>35</sup> Grupo Chía: Flores El Trigal, GR Chía, C.I. Benchmark Flowers, Florval, Flores La Mana, Pardo Carrizosa Navas, Flores El Tandil, Mountain Roses, Jardines de Chía, Melody Flowers, Flores El Ciprés, Flores Las Acacias, Flores El Aljibe, Flores de Bojacá, Flores Ubaté, Agroindustria del Riofrío, MG Consultores, Scarlett's Flowers, Flores Canelón, Flores Jayvana, Jardines del Rosal, Flores La Valvanera, Flores del Hato y Flores del Cacique.

<sup>36</sup> Grupo 8: C.I. Flores de Aposentos, Colibrí Flowers, Ayura, Inverpalmas, Agrícola El Cactus, Agroindustrial Don Eusebio, C.I. Agromonte y Flores La Conchita.

<sup>37</sup> Grupo Jardines: C.I. Amancay, C.I. Jardines de los Andes, Calafate y Valmar Productora.

<sup>38</sup> Grupo Falcon Farms: Flores Isabelita, Falcon Farms de Colombia, Luisa Farms y Flores La Virginia.

<b>SAN VALENTINO</b>	71.496	2,21
----------------------	--------	------

Elaboración propia con información de la Superintendencia de Sociedades (2016) y Lanota.com

Durante la crisis del sector floricultor se reorganizó la composición societaria de las empresas floricultoras, fue un momento importante para la consolidación de los grupos empresariales, los cuales aprovecharon la liquidación de varias empresas para absorber los activos y capitales de pequeños productores que no alcanzaron a sobrevivir debido a los climas desfavorables, el alto precio del petróleo que aumentaba directamente el precio de los insumos y fertilizantes, entre otros. El último gran caso de reestructuración fue la adquisición del grupo Falcon Farms por parte del Grupo Chía<sup>39</sup>, por lo que a partir del año en curso es de esperar un crecimiento en las utilidades de este grupo, así como de su influencia económica.

### ***Fin de la ‘crisis’, devaluación y nuevo ciclo económico para el empresariado floricultor***

Uno de los cambios más relevantes en el periodo que nos interesa estudiar es sin duda la devaluación del peso frente al dólar; como es sabido, las ganancias de la floricultura y en general de las industrias de exportación, es altamente dependiente de la tasa de cambio, en tanto los ingresos se perciben en dólares mientras que los gastos se incurren en pesos.

En los últimos informes sectoriales de la Superintendencia de Sociedades se evidencia que por efecto de la devaluación del peso frente al dólar las utilidades de 196 empresas del sector floricultor crecieron 32% entre 2012 y 2013 y 221% entre 2013 y 2014<sup>40</sup>, tendencia que continuó en 2015 al haber un incremento en las utilidades operacionales de \$14.752 millones en 2014 frente a \$73.824

<sup>39</sup> Sobre la compra de Falcon Farms por el Grupo Chía: “La floricultura toma un nuevo aire gracias al dólar”. Consultado el 12 de octubre de 2016 en: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/la-floricultura-se-recupera-en-colombia-gracias-a-preciso-del-dolar/218789>

<sup>40</sup> Informe sobre Desempeño del Sector Desempeño del sector floricultor Superintendencia de Sociedades 2015.

millones en 2015<sup>41</sup>. Dichas utilidades deben ser entendidas como ganancia neta, es decir, habiendo descontado los costos, incluyendo los laborales.

En los últimos tres años el dólar no ha parado de subir, si bien no entra estrictamente en nuestro periodo de análisis, para febrero de 2016 el dólar alcanzó el precio más alto en la historia de Colombia al llegar a \$3.385 COP, lo que nos permite esperar que las ganancias para los floricultores colombianos hayan aumentado considerablemente durante el año en curso.

Así en el 2015 haya disminuido el volumen de las exportaciones, el peso continúa devaluándose, representando ganancias crecientes para el empresariado floricultor. Si bien las utilidades para el sector están condicionadas por el desarrollo productivo del mismo, a través de innovación tecnológica, optimización de recursos, entre otros, el detonante principal del aumento en las utilidades no depende propiamente del desarrollo técnico y tecnológico sino del aumento creciente en los toques de productividad para los y las trabajadoras, y fundamentalmente de la evolución de la tasa de cambio.

La buena salud del empresariado floricultor no se ha visto reflejada únicamente en el aumento de las utilidades operacionales y netas, sino también en el incremento de sus activos, pasivos y patrimonio al pasar del 21,56%, 28% y 15,21% respectivamente<sup>42</sup>, lo que ratifica una tendencia fuerte hacia el crecimiento y expansión del sector floricultor.

La primavera cambiaria que están viviendo los exportadores no se ha traducido en un mejoramiento en las condiciones laborales ni de vida de los y las trabajadoras<sup>43</sup>, sino que por el contrario ha devenido paradójicamente en un

---

<sup>41</sup> Informe sobre Desempeño del Sector Desempeño del sector floricultor Superintendencia de Sociedades 2016.

<sup>42</sup> Informe sobre Desempeño del Sector Desempeño del sector floricultor Superintendencia de Sociedades 2016.

<sup>43</sup> Además de las precarias condiciones sociolaborales señaladas en apartados anteriores, una cifra que contrasta crudamente con las ganancias obtenidas en los últimos años por los exportadores es el mínimo incremento anual que ha tenido el salario mínimo, el cual ha pasado de 4,02 en 2013 a 4,6 en 2015.

empeoramiento de las mismas. Es cierto que la situación no es idéntica entre las empresas que integran el sector, sin embargo, en términos generales no se han visto intervenciones de parte del empresariado encaminadas a llevar la bonanza actual a las realidades laborales ni medioambientales de la región.

### ***Asocolflores en el contexto actual de la agroindustria de las flores***

La Asociación de exportadores continúa siendo uno de los gremios más fuertes del país, reúne a los floricultores que manejan más del 70% de las exportaciones totales de flores de Colombia, los cuales son dueños de cerca de 300 cultivos ubicados en la Sabana de Bogotá, Cundinamarca, Antioquia y la región Centro Occidente del país<sup>44</sup>.

Las preocupaciones centrales del gremio en este momento son consolidar las exportaciones a otros destinos como India y Taiwán<sup>45</sup>. Para el gremio de exportadores la prioridad es mantener la competitividad y sostenibilidad de la agroindustria florícola; en dicho sentido movilizan su capital económico y político a la hora de buscar beneficios estatales a través de subvenciones tributarias, o políticas públicas en las que participan en el diseño y seguimiento de las decisiones que puedan afectarlos a nivel territorial, especialmente en los Planes de Ordenamiento Territorial y los Planes de Desarrollo Municipales en las regiones en las que tienen presencia.

Algunos de los beneficios percibidos en los últimos años por parte del gremio han sido la aprobación del proyecto de regalías “Fortalecimiento de la competitividad del sector floricultor colombiano mediante el uso de Ciencia, Tecnología e Innovación aplicadas en el Departamento de Cundinamarca” con vigencia 2013-2016, en asocio con la Gobernación de Cundinamarca y la Universidad Nacional de Colombia que busca ampliar la investigación y los desarrollos técnicos y

---

<sup>44</sup> Tomado de la página de Asocolflores <http://www.asocolflores.org/acerca-de-asocolflores/quienes-somos/3>

<sup>45</sup> <http://www.dinero.com/edicion-impres/pais/articulo/situacion-floricultores-colombia/205002>

tecnológicos en el sector. Otro beneficio ha sido el continuo respaldo del gobierno nacional por medio del Ministerio de Agricultura y el Instituto Colombiano Agropecuario a través del programa de coberturas cambiarias, llegando a aportar al gremio más de \$ 200 mil millones en apoyos y créditos<sup>46</sup>, convirtiéndolo en el sector de exportadores que más utiliza dicho beneficio<sup>47</sup>, lo que también ha ayudado a contrarrestar las posibles variaciones del precio de las flores ante la volatilidad del dólar.

Existen programas encaminados a manejar las dimensiones ambientales y sociales del sector, los cuales son dirigidos por el área de Responsabilidad Empresarial Corporativa que trabaja algunas líneas de intervención dentro de las que se encuentran la de *Bienestar* para trabajadores y comunidades; en el caso de los trabajadores se contemplan los programas *Asocolflor-es-hogar*, *Recreación* y *Refuerzo escolar*; para las comunidades se presentan los programas de *Voluntarios corporativos*, el programa *Cultivemos la paz en familia* y las *Escuelas deportivas*<sup>48</sup>. Así mismo el gremio ha suscrito diferentes pactos a través de la subcomisión de políticas salariales y laborales en el marco de su estrategia de empleabilidad gremial que se encuentra desarrollada a través del Programa de Inclusión Laboral. Para el 2015, Asocolflores reporta en su informe de actividades el pacto por la erradicación del trabajo infantil, por el empleo como servicio público, por la calidad del empleo, el pacto por la formalización, y el pacto por la protección a la vejez<sup>49</sup>.

Los programas hacia trabajadores y comunidades se inscriben en las agendas de Responsabilidad Social Corporativa promovidas desde el gremio, que encuentran

---

<sup>46</sup> “Apoyos y crédito por más de \$200 mil millones ha otorgado MinAgricultura a floricultores” y “MinAgricultura y floricultores trabajan en la creación de un nuevo seguro agropecuario” Consultados el 18 de octubre de 2012 en: [http://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Apoyos-y-cr%C3%A9dito-por-m%C3%A1s-de-\\$200-mil-millones-ha-otorgado-MinAgricultura-a-floricultores.aspx](http://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Apoyos-y-cr%C3%A9dito-por-m%C3%A1s-de-$200-mil-millones-ha-otorgado-MinAgricultura-a-floricultores.aspx) y <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/floricultores-trabajan-creacion-nuevo-seguro-agropecuario.aspx/>

<sup>47</sup> Floricultores, los que más usan la cobertura cambiaria. Consultado el 18 de octubre de 2016 en: <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/floricultores-cobertura-cambiaria-44944>

<sup>48</sup> Asocolflores. Informe de actividades 2015.

<sup>49</sup> Informe de actividades 2015.

su intermediario en los sellos de calidad y códigos de conducta, principalmente a través del sello Flor verde, el cual busca generar una mejor imagen de la floricultura local a fin de tener un impacto positivo en las ventas a nivel internacional. Sin embargo, pese a que este año se cumplen 20 años del sello, los avances distan de ser óptimos. Esto no quiere decir que la administración de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo sean estáticas; indica que la tendencia hacia la precarización de las mismas no se ha revertido sino que ha empeorado con el pasar de los años, como se puede verificar en el apartado de condiciones sociolaborales en el sector.

Esta información puede contrastar con los programas sociales en los que se viene trabajando desde el gremio; dicha inconsistencia tiene que ver con que éstos se inscriben dentro de una lógica paternalista propia de varios sectores empresariales colombianos, en los que el diálogo social se desarrolla a través de una estructura vertical que tiene en cuenta a los trabajadores y las comunidades como agentes pasivos, quienes no tienen mayor voz en la formulación y definición de los mismos. De otro lado, el cubrimiento que logran estos programas en la vida de los trabajadores y trabajadoras no logra ser representativo para los 90.000 trabajadores directos que emplea el sector, así que no implica una transformación efectiva de la vida de los mismos. Finalmente, estos proyectos denotan intenciones empresariales por involucrarse en las comunidades pero ni siquiera el programa Flor Verde tras 20 años de su creación logra dotar de legitimidad global al sector pues para el 2015 solo el 38% de las flores exportadas estaban certificadas con este sello<sup>50</sup>.

Así pues, los códigos de conducta han sido la forma en la que el gremio floricultor ha intentado hacer cara a la sociedad en temas medioambientales, sociales y laborales; lamentablemente la potencialidad de sus intenciones se ve disminuida y desbordada por las realidades de vida y de trabajo de los trabajadores y

---

<sup>50</sup> Asocolflores. Informe de actividades 2015.

trabajadoras quienes son los encargados de mantener el sector agrícola no tradicional más importante en producción de divisas internacionales.

En este sentido los programas sociales y pactos suscritos por el gremio no propician la participación efectiva de los diferentes actores que intervienen en el proceso productivo, mucho menos involucra a la sociedad civil que habita las regiones afectadas por la agroindustria de las flores. Las intervenciones sociales suelen verse como actos de filantropía que en teoría buscan generar el mejor impacto posible para la región, pero no se genera un diálogo social que involucre a las múltiples voces que coexisten en la Sabana, incluyendo a las organizaciones sociales. Esta falta de diálogo social efectivo se evidencia en la vulneración permanente de los derechos de asociación y de negociación colectiva. Es importante evaluar las apuestas en materia de Responsabilidad Social Corporativa pero poniendo especial atención a la traducción cotidiana de dichos códigos de conducta y sellos en las prácticas empresariales y administrativas de las relaciones laborales en cada unidad productiva, y el mejoramiento o no de la calidad de vida y condiciones de trabajo de quienes son el motor de la industria florícola.

### **3. Situación sindical y conflictos en el sector**

Sobre la situación sindical actual en el sector hay muchos elementos para evaluar. A partir de las entrevistas a las líderes sindicales es posible identificar algunos aspectos que dan cuenta del complicado momento que atraviesa el movimiento sindical de la agroindustria de las flores, los cuales señalaremos a continuación:

- Los despidos masivos durante el periodo conocido como la crisis del sector floricultor afectaron profundamente a las organizaciones sindicales pues se liquidaron muchas empresas que eran el músculo del movimiento sindical en la región,
- Las realidades de flexibilización y tercerización laboral, que se traducen en un desincentivo para los y las trabajadoras por la posibilidad de que su

vínculo laboral no sea renovado en caso de afiliarse a un sindicato, como también significa en muchos casos una alta rotación entre empresas que no permite generar un arraigo en ninguna unidad productiva,

- La cultura antisindical por parte de las administraciones de las empresas que echan mano del miedo<sup>51</sup> a perder el trabajo, de la promoción al interior de las empresas de imaginarios sociales que sitúan al sindicalismo como el encargado de “acabar las empresas”, y que utilizan como recurso la individualización de los conflictos<sup>52</sup> que se generan en las mismas,
- Falta de confianza en el movimiento sindical por parte de los y las trabajadoras, ya sea por desconocimiento o porque no se le ve como un agente de cambio sobre las condiciones de trabajo,
- La proliferación de los pactos colectivos como mecanismo usado en muchas empresas para impedir de entrada el ejercicio a la organización sindical;
- Dificultades propias de las trabajadoras de la floricultura quienes deben combinar el trabajo remunerado en las floras, con el trabajo doméstico y del cuidado en el hogar. En la mayoría de casos cuando las trabajadoras deciden sindicalizarse, esta actividad se convierte en una tercera jornada de trabajo para la vida de las mujeres, que deben encontrar estrategias de conciliación entre su familia, el trabajo doméstico, el de las floras y, en muchos casos, en actividades para percibir ingresos adicionales pues el salario mínimo no es suficiente para un núcleo familiar. La receta resultado de los ingredientes descritos previamente es una bajísima tasa de sindicalización que no llega a ser del 1%.

---

<sup>51</sup> Como ha señalado la Corporación Cactus en su libro sobre Subjetividades y Factores en trabajadoras y trabajadores de la floricultura, este miedo a su vez refuerza una cultura del silencio y la búsqueda de soluciones a nivel individual reflejadas en la poca cultura organizativa y los bajos niveles de participación de trabajadoras en los sindicatos.

<sup>52</sup> Entendida como la identificación de las personas que ponen de manifiesto los malestares al interior de las fincas, para reprenderlas de manera que su castigo, o en muchos casos despido, genere temor en otros trabajadores a la hora de intentar emprender acciones similares. Así lo señaló un ingeniero agrónomo trabajador actual del Grupo Chía entrevistado para esta investigación.

Estos fenómenos han llevado a que los sindicatos en la región tengan un papel que se sitúa en la defensa al derecho de asociación, denunciar las violaciones a los derechos laborales, y realizar un acompañamiento permanente a través de asesorías jurídicas a las y los trabajadores que se acercan a las organizaciones, generalmente por problemas de salud ocupacional o porque las empresas han incumplido con sus obligaciones como empleador.

Los sindicatos con presencia en la Sabana de Bogotá actualmente son Sinaltraflor afiliada a Utracun; del lado independiente se encuentran: Untraflores, Sintrainagro<sup>53</sup> seccional Facatativá y la ONOF<sup>54</sup>; los tres corresponden a sindicatos de industria. Según un informe de la Escuela Nacional Sindical, en el departamento de Antioquia no existe ningún tipo de organización sindical en el sector floricultor, pese a que han existido intentos por generarla<sup>55</sup>. En el mismo texto, al investigar las razones por las cuales no existen sindicatos, el 41.5% de los trabajadores encuestados contestó que éstos no son necesarios, el 19.9% dio como razón que la empresa promueve prácticas antisindicales; el 15.2% piensa que es por falta de unidad de los trabajadores; el 13.5% piensa que es por falta de liderazgo; el 12.3% cree que es por falta de interés de los gremios de las flores; y finalmente, un 5.8%<sup>56</sup> cree que es por tener la condición de trabajadores temporales.

Sobre la presencia de estos sindicatos en las empresas del sector, Sintrainagro está ubicado en la empresa Pardo Carrizosa Navas, filial del grupo Chía y en C.I Granada, filial del grupo Conchita; ONOF por su parte cuenta con afiliados en Madrid y Facatativá a través de las seccionales municipales que se nutren fundamentalmente de las empresas Jardines de los Andes y Las Mercedes, también tiene una seccional en el municipio de Cajibío en el departamento del

---

<sup>53</sup> ONOF y Sintrainagro surgen a partir de diferencias con Untraflores, en el 2010 y 2011 respectivamente.

<sup>54</sup> Para este informe fue posible entrevistar a las dirigentes sindicales de Untraflores, Sintrainagro y ONOF.

<sup>55</sup> Intervención de Daniel Hawkins en el Foro sobre la Situación laboral en la floricultura hoy: Retos y perspectivas. Realizado el 22 de octubre de 2016 en Madrid, Cundinamarca.

<sup>56</sup> Detrás de las flores y los dólares de San Valentín. Consultado el 2 de noviembre de 2016 en: <http://ail.ens.org.co/cronicas/detras-las-flores-los-dolares-san-valentin/>

Cauca, en una empresa del grupo Falcon Farms -recientemente reestructurado-, Untraflores que antes del cierre masivo de empresas (entre 2008 y 2011) llegó a tener 2500 afiliados, hoy cuenta con afiliados en Facatativá también en la empresa Pardo Carrizosa Navas y en Flexport ubicada en Funza.

Las acciones emprendidas por estos sindicatos se caracterizan por las denuncias permanentes a través de las diferentes instancias legales territoriales, y en sus periódicos; el acompañamiento por medio de asesorías jurídicas y la defensa constante del derecho de asociación que diariamente es vulnerado en las empresas. En el caso de ONOF se ha buscado la cooperación internacional a través de organizaciones como la AFL-CIO, Trabajos con justicia, CIU, la FNV de Holanda y con la FGTB de Bélgica. De esta manera ha encontrado formas de sobrevivir y de continuar con las actividades del programa de radio, el periódico y la asesoría jurídica que se brinda en el sindicato.

Una situación constante en el sector es el irrespeto al derecho de asociación; en muchos casos han despedido a trabajadoras y trabajadores con fuero sindical, como ocurrió en Sunshine Bouquet a inicios del 2016, cuando despidieron a las trabajadoras que pertenecían a la junta directiva de ONOF por presentar un pliego de peticiones. En otros casos se desestimula la afiliación a través de la imposición de pactos sindicales, otras veces se ha llevado a los trabajadores afiliados a algún sindicato directamente a la oficina de recursos humanos, donde la persona encargada se ofrece a redactar la carta de desafiliación a las organizaciones sindicales.

### 3.1 Conflictos laborales recientes en la floricultura de la Sabana

**Figura No 6. Mapa de conflictos en los últimos años en la agroindustria de las flores**

	<b>Inicios</b>	<b>Acciones emprendidas</b>	<b>Exigencias</b>	<b>Situación actual</b>
Las Mercedes	Surge a partir de la violación de derechos laborales en abril de 2015	Se convoca tribunal de arbitramento	Pliego de peticiones. Se espera su resolución para enero (Decreto 019 de 2016)	Creación de una seccional de ONOF
Jardines de los Andes	Despido a 300 trabajadores en noviembre de 2014. Recorte en bonificaciones y desmejoramiento de los derechos laborales	Campañas internacionales. Asesoría jurídica.	Pliego de peticiones. Se espera que las exigencias sean respondidas en septiembre de 2017.	Creación de seccional sindical, la empresa despide a 45 trabajadoras/es con fuero sindical; luego se logra reintegrar a 20 por estabilidad laboral reforzada
CI Falcom Farms Cajibío	Incumplimiento en pagos y acreencias laborales. Cierre del punto de Cajibío, Cauca en el 2012.	Huelgas, toma permanente de la empresa.	Respeto del derecho al trabajo. Que se realice la reubicación del punto, así sea en otro municipio.	Se espera la respuesta de la Corte Constitucional

### 3.2 Breve caracterización de los sindicatos

Si bien los tres sindicatos se caracterizan por ser alternativos, existen algunas diferencias entre estos. Untraflores y ONOF beben de una cultura propia del sindicalismo clasista en el que la huelga es una herramienta fundamental en la defensa del derecho a la organización, a la negociación y a la contratación colectiva.

En el caso de Sintrainagro hay una situación particular pues la seccional de la Sabana hace parte de Sintrainagro Nacional, uno de los sindicatos más representativos de Colombia; por tal motivo la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) definió que los trabajadores y trabajadoras de la agroindustria que quisieran sindicalizarse y hacer parte de dicha central deberían hacerlo a través de

Sintrainagro. En este sentido, la cultura sindical de Sintrainagro en el sector se traduce en una estrategia de concertación con el empresariado, que busca cooperar para sacar ventajas mutuas de un diálogo permanente en el que se espera que todos puedan ganar.

### **3.3 La mirada de Asocolflores**

Por parte de Asocolflores en la información registrada en el informe GRI de 2014, existe un apartado sobre diálogo social con las organizaciones sindicales, en el que se señala que el 5% de empresas asociadas cuentan con sindicatos, el 24% de las empresas cuentan con pactos colectivos, además que el 3% de las empresas afiliadas al gremio han suscrito contratos sindicales. Sobre este punto es importante señalar que: 1. No todos los sindicatos son reconocidos por el gremio y en la mayoría de casos los pliegos y demandas de éstos no son tenidos en cuenta en la concertación de dicho 'diálogo social'. 2. Los pactos colectivos lejos de ser un indicador de concertación capital - trabajo, son un instrumento para frenar el accionar de los sindicatos maniatándolos con pactos que duran poco tiempo (entre 2 y 3 años) y cubren solamente a los trabajadores/as no sindicalizados. 3. Los contratos sindicales son una nueva figura de intermediación laboral que atenta contra la misión social del sindicalismo pues abren la posibilidad para crear sindicatos de papel que 'brinden sus servicios' a las empresas.

## **4. Sector Estatal y floricultura**

En esta sección se señalarán algunos elementos sobre la participación del Estado en la regulación de las relaciones laborales en el sector teniendo en cuenta como elemento clave el Plan de Acción Laboral, a través de los estudios que ha realizado la Escuela Nacional Sindical. En segundo lugar se señala una dimensión poco explorada referida a las dinámicas tributarias de la agroindustria de las flores, por medio de una investigación realizada por la Corporación Cactus en la que se

da cuenta de las inequidades tributarias en el sector, con altas cargas para trabajadoras y trabajadores y con grandes exenciones para los grandes capitales.

#### **4.1 El Plan de Acción laboral: Valoraciones y resultados a la fecha**

El Plan de Acción Laboral (PAL) cumplió en abril del 2016, 5 años de haber sido acordado entre los gobiernos de Colombia y Estados Unidos; dicho plan fue la condición que puso el gobierno de Estados Unidos al colombiano para firmar el Tratado de Libre Comercio y surgió como resultado de la presión de organizaciones sindicales de ambos países para garantizar mejores condiciones laborales a los trabajadores de los sectores prioritarios: flores, palma, caña, minería y puertos. En su momento generó altas expectativas dentro de las organizaciones y centrales sindicales; no obstante, como lo demuestra la ENS (2015), el Plan de Acción Laboral aún no ha terminado de implementarse, sus efectos distan de los objetivos iniciales, y la información disponible sobre su desarrollo no es completa.<sup>57</sup>

Una pregunta que queda y tiene que ver con las condiciones laborales de los y las trabajadoras del sector es ¿por qué se siguen presentando y hasta actualizando situaciones en las que se viola el derecho a la asociación, se continúa acudiendo a la intermediación laboral, o a la contratación a través de figuras ilegales, si hay en vigencia un Plan de Acción Laboral que debería propiciar un fortalecimiento institucional para garantizar los derechos laborales de los y las trabajadoras de la floricultura?

Durante la realización de las entrevistas para este informe, se encontró que ninguna de las trabajadoras entrevistadas diferentes a las dirigentes sindicales, tenían conocimiento de lo que era el Plan de Acción Laboral; una situación

---

<sup>57</sup> Informe sobre los cuatro primeros años de implementación del plan de acción laboral (2011-2015).

preocupante si se tiene en cuenta que este pacto es uno de los grandes proyectos propuestos para mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras.

Como informa Daniel Hawkins<sup>58</sup>, este acuerdo político bilateral contiene 37 medidas políticas y legislativas sobre 10 temas gruesos, a través de los cuales el gobierno colombiano se comprometía a hacer los esfuerzos necesarios para que las y los trabajadores que habían sufrido la violación de sus derechos laborales obtuvieran una vinculación laboral directa con las empresas beneficiarias de su trabajo. En dicho sentido se comprometió a mejorar su vigilancia sobre la actuación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, a través de la asignación de 100 inspectores para investigar estas figuras y dar un enfoque especial sobre cinco sectores estratégicos: palma, azúcar, minas, puertos y flores.

Lo que se ha reportado por la ENS y por las organizaciones sindicales de la región es que la vigilancia no se ha hecho efectiva en la mayoría de las empresas. Esto se explica porque los y las inspectoras de trabajo para el 2015 no superaban las 32 personas, las cuales están encargadas de atender a más de 116 municipios de Cundinamarca. Para los municipios de Soacha, Chía, Zipaquirá y Facatativá solo hay 5 inspectores asignados. Además el total de visitas realizadas por esa inspección territorial fue de 62, es decir 2.3 visitas por año por cada inspector, si se tiene en cuenta que para la fecha eran 26 funcionarios.

El poco impacto del PAL en el sector se evidencia en la dinámica de la contratación colectiva. Entre 2014 y julio de 2015 en flores se tiene conocimiento de 31 convenios colectivos firmados, que cobijaron a 8176 trabajadores; de estos, solo el 18% fueron beneficiados por convenciones colectivas, mientras que el 82% restante corresponden a trabajadores cubiertos por pactos colectivos (21 en total)<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Intervención realizada en el Foro sobre la Situación laboral en la floricultura hoy: Retos y perspectivas. Celebrado el 22 de octubre de 2016 en Madrid Cundinamarca.

<sup>59</sup> Presentación de la ENS en el Foro sobre la Situación laboral en la floricultura hoy: Retos y perspectivas. Celebrado el 22 de octubre de 2016 en Madrid Cundinamarca.

Se puede ver cómo la región está llena de pactos colectivos, y lo que ocurre por lo general es que cuando hay intención de crear un sindicato, automáticamente la empresa coloca pacto, contrario a lo que ha declarado la OIT orientado a eliminar el uso de esta figura, pues atenta contra el derecho fundamental de la libertad sindical.

Como resultado del PAL solo hay un acuerdo de formalización laboral en el sector floricultor en la empresa Jardines de los Andes, el cual tampoco está libre de controversias. Como indica el sindicato ONOF, con presencia en dicha empresa, dicho acuerdo se hizo sin tener en cuenta al sindicato, y de los trabajadores que formalizaron ya más de la mitad no trabajan en esa empresa.

Otra medida que se tomó en el sector fue la creación a nivel nacional de una mesa de alto nivel cuya asistencia técnica la tiene el Viceministerio de Trabajo; convoca a representantes de la CUT, Asocolflores y la UITA; pues como señala la ENS, un requerimiento básico para enfocar la priorización de la inspección por intermediación laboral ilegal en estos sectores es la participación activa de las pocas organizaciones sindicales existentes y otras entidades que acompañan procesos organizativos en los sectores; no obstante desde su creación solo se tiene conocimiento de una reunión.

La OIT por su parte creó en octubre del 2015 su propia mesa de flores en Facatativá en la que participan delegados de la UITA, Sintrainagro, etc. y se pretenden adelantar acciones políticas, organizativas, jurídicas y comunicativas a partir de la construcción de un diagnóstico que comprenda mapeos empresariales del sector, identificación de relaciones laborales predominantes y priorización de casos por intermediación laboral ilegal. A partir de la entrevista realizada a Sintrainagro<sup>60</sup> se pudo conocer que estas reuniones se han venido realizando en clave de tener un diagnóstico territorializado sobre el accionar de las empresas en el sector.

---

<sup>60</sup> Entrevista realizada a Orlando Romero, líder sindical de Sintrainagro Facatativá el 5 de diciembre de 2016.

Estas iniciativas apuntan a lugares propositivos que brinden herramientas de análisis a las organizaciones sindicales con la asesoría clave de la OIT; no obstante, no tienen en cuenta a los otros sindicatos que tienen trabajo en la región, restándole así un potencial importante que podría tener al incorporar a todas las voces que se preocupan por mejorar las condiciones de vida de los y las trabajadoras del sector.

Como se puede ver, el PAL no ha tenido una traducción real en la vida cotidiana de los y las trabajadoras de la floricultura; lo anterior no significa que se deba dejar de lado sino que por el contrario, debe ser utilizado como un instrumento con herramientas como la querrela que han demostrado ser útiles para otros sectores prioritarios. Lo importante es exigir a través de sindicatos fuertes, que este acuerdo deje de ser letra muerta, que involucre a trabajadores y sindicatos y sirva para regular efectivamente las relaciones laborales a fin de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas que se emplean en la agroindustria de las flores.

#### **4.2 Dinámicas tributarias y territoriales de la agroindustria de las flores**

Son diversas las implicaciones ambientales y socioculturales para las regiones en las que se asienta la floricultura, la cual hace parte del modelo agroexportador de los monocultivos. Algunas de estas ya han sido identificadas por la Corporación Cactus en sus informes anuales sobre el sector: el deterioro de la calidad de la tierra y el ambiente, la transformación del paisaje de la región, el debilitamiento de los recursos acuíferos<sup>61</sup>, resquebrajamiento del tejido social, y dependencia económica y simbólica de esta industria. Este último aspecto tiene que ver con que la actividad se ha presentado como la única fuente de empleo posible en municipios con altos niveles de pobreza y sin mayores alternativas de trabajo; a

---

<sup>61</sup> Según información manejada por la Asociación Herrera, de los 80 pozos de agua disponibles en Madrid, 7 son para el consumo de los habitantes mientras que un aplastante 73 son utilizados por el sector floricultor.

raíz de ello, en el imaginario de sus habitantes es difícil concebir relaciones socioeconómicas en las que la agroindustria de las flores no esté presente.

La importancia de identificar estos impactos tiene que ver con las posibilidades de señalar puntos neurálgicos de debate y discusión para los municipios y sus habitantes. En tanto se conozcan estas consecuencias, se hace posible diseñar estrategias conjuntas para combatirlas en clave de establecer un pacto social que obedezca a las necesidades de los municipios y de quienes lo habitan y no solo atienda a criterios de competitividad y rentabilidad empresariales.

De acuerdo con lo anterior, la Corporación Cactus ha realizado un informe sobre los Impactos de las políticas tributarias en el ejercicio de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las trabajadoras de las empresas de las flores: en este apartado retomaremos las conclusiones más importantes de ese informe.

La premisa que orientó la investigación fue que la floricultura...

“Como actividad que genera progreso y empleo en la región donde se desarrolla, es tratada con privilegios desde el punto de vista tributario tanto a nivel nacional como municipal; en tanto que las trabajadoras que sostienen el negocio, son afectadas tributariamente sin ninguna consideración. Esta carga tributaria, es reflejada especialmente en el consumo, que termina impactando más a las mujeres, por el tipo de responsabilidad que ellas llevan en el sostenimiento del hogar” (Narvárez Tafur, pág 3, 2015)

En el caso de las empresas de flores, éstas no deben hacer pago de impuesto de industria y comercio y se les hace una reducción del IVA porque son una actividad primaria agrícola y de exportación. Frente a este escenario, algunas inquietudes que plantea la investigación son: ¿por qué razón las empresas de flores no están aportando tributariamente de ninguna manera y, por qué las personas que trabajan en el sector no obtienen ningún beneficio de las ganancias generadas a través de su trabajo?; ¿por qué los municipios no se han preguntado sobre los

beneficios que podrían recibir si las empresas de flores les pagaran impuestos?, ¿por qué no se han pensado que estos podrían ser beneficiosos para los municipios y para las trabajadoras y trabajadores?

Frente a estas inquietudes y en clave de plantear respuestas y alternativas, la investigación propone la discusión sobre el concepto de *justicia tributaria*, el cual se plantea sobre la premisa de que la tributación debería tener una función social y los impuestos recaudados por el Estado deberían garantizar mecanismos de redistribución. Es el caso de los países en que los impuestos son más altos, pero en ese mismo sentido son eficientes los mecanismos de redistribución a través del sistema educativo y de salud.

A través de la revisión de los planes de desarrollo y los Planes de Ordenamiento Territorial la investigadora señala la necesidad de impulsar mecanismos alternativos de generación de empleo en los municipios estudiados: Madrid, Facatativá y Tocancipá. Sin embargo, se observó que no hay un conocimiento real por parte de las administraciones municipales acerca de los beneficios de la política fiscal, o el impacto sobre los habitantes y en particular sobre los y las trabajadoras de la floricultura.

Algunas de las propuestas de la autora a fin de generar escenarios que apunten a garantizar una efectiva distribución de los tributos en las regiones que conviven con la agroindustria de las flores son: a) Conocer experiencias de justicia tributaria desde la perspectiva de género en otros países, b) diseñar un sistema de información con perspectiva de género que permita dar cuenta de la contribución de las mujeres a la agroindustria de las flores, al PIB (Producto Interno Bruto) y el impacto de las labores no remuneradas, c) hacer un balance sectorial del impacto fiscal que dé cuenta de la dinámica socioeconómica, ambiental y cultural generada por la agroindustria de la floricultura; d) propiciar espacios de pedagogía tributaria con el afán de empezar a preguntarse por estos temas, evaluando sus impactos y significados en las cotidianidades, e) aterrizar dichos debates en nuestras vidas para no dejar el futuro de los tributos en manos de tecnócratas y ‘expertos’; y f)

Hacer un análisis y pronunciamiento de parte de los sectores sociales afectados de cara al impacto de la reforma tributaria en la calidad de vida de las personas.

## **5. Retos y recomendaciones**

A lo largo del informe se pusieron de manifiesto las problemáticas actuales en el sector floricultor. En esta sección me interesa señalar algunos elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de pensar las transformaciones necesarias que amerita el sector con especial atención a la Sabana de Bogotá.

Para el sector empresarial concentrado en Asocolflores, es imperioso ampliar la concepción de la relación con las comunidades y las trabajadoras más allá de las prácticas tradicionales de Responsabilidad Social Corporativa, pues éstas han demostrado ser insuficientes para generar una mejoría sustancial en la calidad de vida de trabajadoras y comunidades. El diálogo social que debe establecerse debe incluir activamente a quienes con su esfuerzo y trabajo mantienen el sector como uno de los más competitivos de la economía colombiana. Se deben diseñar mecanismos de intervención que permitan llevar la buena hora que está viviendo el sector en cabeza de sus empresarios, hacia las necesidades cotidianas de los trabajadores y trabajadoras de manera que haya un efectivo mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

En dicho sentido se debe buscar una mayor concertación y participación de las trabajadoras y trabajadores a través de las organizaciones sindicales que tienen presencia en el sector; esto debe pasar necesariamente por un proceso de sensibilización interna sobre la importancia de las organizaciones sindicales, que ayude a desmontar la cultura antisindical imperante, especialmente en el ámbito administrativo y gerencial; este reconocimiento debe ir en la perspectiva de tomar a las organizaciones sociales más allá del binomio 'amigo' - 'enemigo', sino como miembros de un proceso productivo que los afecta, e involucra y del cual deben hacer parte.

Este tipo de relaciones plantean grandes retos pero se proyectan como una poderosa apuesta si se tienen en cuenta las demandas permanentes de los consumidores extranjeros, la legislación laboral nacional, los acuerdos internacionales suscritos por Colombia, y las recomendaciones de la OIT; dentro de los cuales se recomienda acabar con figuras tan nocivas como los pactos colectivos.

Por otra parte, hay que mencionar la participación de las entidades territoriales y gubernamentales que regulan las relaciones laborales en el sector floricultor. Como es sabido, buena parte de los apoyos estatales al empresariado floricultor se explican pues el sector es una de las principales fuentes de empleo en la Sabana de Bogotá. Lo que se evidenció en el presente informe es que ha habido una disminución sustancial del número de empleos directos, que ha devenido en un aumento de los topes de productividad para los trabajadores y trabajadoras los cuales en temporadas altas llegan a ser escabrosos, con consecuencias irreversibles sobre su salud. Ante este escenario, es imperioso que el Ministerio de Trabajo garantice el cumplimiento efectivo de los mecanismos de control y vigilancia como está pactado en el Plan de Acción Laboral; para tal objetivo es necesario que haya aumento del número de inspectores necesarios para dar cobertura a los municipios que tienen actividad florícola en la Sabana, así como de sus visitas a las unidades productivas.

Por otro lado, desde las administraciones municipales se debe realizar un análisis juicioso sobre los impactos de la industria florícola en la región, e incluir programas encaminados a incluir a los trabajadores y trabajadoras dentro de las políticas públicas del municipio, colocando especial atención a las mujeres cabeza de familia, las cuales están en mayor situación de vulnerabilidad ante las precarias condiciones de trabajo. Este tipo de acciones deben contar con un enfoque de género que permita generar instrumentos de análisis y de focalización de las políticas públicas que atiendan a las mujeres por las razones ya mencionadas.

En la revisión de los planes de desarrollo y de gobierno se pudo identificar que todos cuentan con un apartado dedicado al enfoque de género; lamentablemente

dicho enfoque aparece como algo accesorio y estrictamente discursivo, pues no se blinda de mecanismos materiales para que pueda representar un cambio positivo en la vida de las mujeres. Así pues una recomendación es usar como principio orientador en el diseño e implementación de la política pública a nivel municipal, un diagnóstico previo que tenga en cuenta las realidades y cotidianidades de las trabajadoras que hacen parte del reglón más frágil de la población de la Sabana y finalmente son las que alimentan con sus vidas y trabajos a la agroindustria de las flores.

Finalmente, el sector sindical está centrado en la defensa de las acreencias laborales, el derecho de asociación y el asesoramiento en materia de salud ocupacional. Si bien estos elementos deben ser constitutivos de los sindicatos, en un sector como el de la agroindustria de las flores es pertinente explorar mecanismos que permitan generar alternativas de acción sindical que amplifiquen la voz de los y las trabajadoras; ciertamente se hace necesario concertar dinámicas de acción unificada entre los sindicatos existentes, para que la norma del sector en materia de reivindicaciones deje de ser *'tenemos la razón pero no la fuerza'*. La fuerza de un movimiento obrero centralizado y con poder de movilización es la que puede lograr dinámicas de concertación, aprovechando instrumentos como el PAL, pero también la movilización social, ante la inexistente voluntad política de una clase empresarial con una muy arraigada cultura antisindical y un Estado inerte.

Otra herramienta que se revela como potente para la visibilización de la situación actual en la floricultura en relación a los derechos de las y los trabajadores es el establecimiento de relaciones con otro tipo de organizaciones a nivel nacional e internacional; un ejemplo importante es el diálogo que se ha establecido con la Red de Acción Permanente por la Paz, a partir de la cual se logró que el congresista estadounidense Keith Ellison visitara durante el primer semestre de 2015 el municipio de Facatativá, con el objeto de vigilar que las condiciones pactadas en el Plan de Acción Laboral estuvieran cumpliéndose de la manera prevista; por supuesto la información que recopiló indicó todo lo contrario.

Este tipo de vínculos ayudan a encontrar aliados internacionales, reforzando aún más el lazo con los consumidores, en este caso norteamericanos, teniendo en cuenta que el senador Ellison ha emprendido acciones para exigir el cumplimiento del PAL<sup>62</sup>, y recientemente fue nominado como candidato para asumir la dirigencia del partido demócrata; lo que representa un capital político que podría ser aprovechado por las organizaciones sociales de la región.

De otro lado, como se pudo observar en las diferentes intervenciones realizadas en el foro sobre la situación laboral en el sector floricultor, las organizaciones sindicales deben ampliar la perspectiva hacia la construcción de un movimiento social fuerte que articule diversas reivindicaciones de las múltiples expresiones de los movimientos sociales referidas a lo laboral, a lo territorial y por qué no, a lo ambiental.

Las organizaciones que hacen presencia han tenido una preocupación por otros aspectos; lamentablemente esto no se ha traducido en un espacio de articulación más fuerte que permita elevar la voz a nivel territorial y regional. Este tipo de relaciones implican una ampliación de la perspectiva sindical sobre la cual se realiza el trabajo organizativo, y supone la necesidad de buscar otras formas de articulación que tengan en cuenta las distintas expresiones y reivindicaciones que toman cuerpo en la región. A partir de esas voces y de otras miradas es posible encaminar y juntar esfuerzos hacia relaciones sostenibles con ciudadanías dignas para los y las habitantes de la Sabana.

### **5.1 Retos trazados por las organizaciones sociales de la sabana en el foro sobre la situación actual de la floricultura.**

En consecuencia con lo anterior el 22 de octubre del presente año tuvo lugar en el Municipio de Madrid el Foro sobre la Situación laboral en la floricultura hoy,

---

<sup>62</sup> Rep. Ellison to Colombian Labor Minister: Where is the Progress on Illegal Subcontracting? Consultado el 14 de octubre de 2016 en: <https://www.wola.org/analysis/rep-ellison-to-colombian-labor-minister-where-is-the-progress-on-illegal-subcontracting/>

convocado por la Asociación Herrera y la Corporación Cactus, que tuvo como objetivo socializar los resultados preliminares de este informe, en la perspectiva de dar un panorama actual sobre el sector floricultor con énfasis en la sabana de Bogotá, que sirviera como diagnóstico para las organizaciones sociales de la región, las entidades territoriales y las personas interesadas en este campo, en clave de plantear retos y perspectivas de acción en el escenario actual de la región. Dejamos para el cierre de este documento los principales retos y apuestas trazados ese día, confiando en la máxima gramsciana de conjugar la reflexión del pesimismo de la razón, actuando siempre con el optimismo de la voluntad.

1. Desarrollar algunas acciones conjuntas y articuladas entre los sindicatos independientes del sector floricultor y otras organizaciones sociales de la región.
2. Articular las luchas de la floricultura con otras luchas sociales de la región: Agua, soberanía alimentaria.
3. Fortalecer a los sindicatos independientes existentes en el sector floricultor.
4. Propiciar espacios unitarios entre organizaciones sindicales y centrales obreras.
5. Fortalecer acciones de formación en derechos laborales.
6. Incorporar nuevos elementos en las luchas sindicales y en el trabajo de incidencia política con autoridades, como por ejemplo, lo relacionado con la exigencia de tributación por parte del sector floricultor a los municipios, para que se beneficien los territorios y para que eso se devuelva en beneficios sociales para trabajadoras y trabajadores.
7. Continuar generando espacios de debate y reflexión sobre todos estos temas. Lo discursivo, aunque por sí mismo no cambia la realidad, sí hace un aporte al conocimiento colectivo sobre la realidad para transformarla.
8. Incidir en los gobiernos locales sobre temas asociados a los usos del suelo y a la necesidad de generación de nuevas posibilidades de empleo, diferentes a la floricultura, para evitar la dependencia de la población de una sola fuente de empleo.

9. Presionar en el Ministerio del Trabajo el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el gobierno Colombiano en el Plan de Acción Laboral firmado con Estados Unidos. Generar un espacio para socializar la realidad laboral en este sector con Clara López.
10. Hacer visibles ante los consumidores de flores en otros países los problemas laborales actuales que se viven en los cultivos de flores. Posicionar, en coordinación con la Red de Acción Permanente por la Paz, el Día de las trabajadoras y trabajadores de flores, en el Congreso de Estados Unidos. Se propone que el actual texto borrador existente sea enriquecido con la perspectiva de los sindicatos independientes.
11. Incentivar procesos y propuestas agroecológicas de soberanía alimentaria.
12. Hacer denuncia permanente desde los sindicatos sobre los casos y temas que más les afectan.
13. Articular acciones y procesos de comunicación sobre temas relacionados con la floricultura. Particularmente se nombran el periódico Muisca y el programa radial “Voces de la Sabana, Ecos de nuestro territorio”.
14. Tener en cuenta a las ex trabajadoras de las flores, como un sujeto importante en las luchas de la floricultura, aunque actualmente no se encuentren vinculadas a una empresa.