

INCIDENCIA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN LAS ACTIVIDADES DE LAS
TRABAJADORAS Y SU SALUD EN DOS EMPRESAS DE FLORES DE FACATATIVÁ.
2010-2015

HARUT BEATRIZ FUENTES PÉREZ

Trabajo de grado para optar al título de Sociólogo

Director de tesis:

Luis Guillermo López Rodríguez

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE SOCIOLOGÍA
PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA

BOGOTÁ

2016

Dedicatoria

Para Deivys Alfredo e Iván Santiago Suavita Fuentes mis hijos, porque durante cinco años me tomé un tiempo que les pertenecía a ellos.

A mi mama y a mi hermano quienes siempre se han comprometido en todas mis iniciativas.

Para las cientos de amigas y compañeras de la floricultura que creen que existen diferentes caminos e iniciativas para el reconocimiento de sus derechos.

A todos los maestros que durante este camino me alentaron y me hicieron entender el verdadero significado y valor del estudio.

Índice de contenido

Introducción.....	5
Justificación.....	6
Capítulo I.....	8
1. Antecedentes de la investigación.....	8
Capítulo II.....	12
2. Planteamiento del problema.....	12
2.1 Objetivo general.....	14
2.2 Objetivos específicos.....	14
Capítulo III.....	14
3. Marco referencial.....	14
3.1. Aspectos legales de la problemática.....	14
3.2. Agroindustria y salud de las trabajadoras de la floricultura.....	21
3.3. Reflexión teórico conceptual.....	29
Capítulo IV.....	34
4. Propuesta metodológica.....	34
4.1. Reflexión Epistemológica.....	34
4.2. Tipo de investigación.....	35
4.3. Sondeo estadístico y unidades de análisis.....	37
4.3.1. Colibrí Flowers.....	38
4.3.2. Copa Flowers.....	39
4.4. Población encuestada.....	41
Capítulo V.....	50
5. Análisis estadístico de los datos.....	50
5.1. Análisis de los datos a la luz de la teoría propuesta.....	50
5.2. Resultados y conclusiones.....	89
5.3. Propuestas.....	91
Referencias Bibliográficas.....	93

Índice de graficas

Grafica 1	Barrios floricultores.....	9
Grafica 2	Histórico del consumo de plaguicidas químicos.....	11
Grafica 3	Histórico de la tasa de ausentismo por salud en las empresas de..... flores.....	13
Grafica 4	Exportación de flores en millones de dólares.....	23
Grafica 5	Cop / USD.....	23

Índice de cuadros

Cuadro 1	Categorías y subcategorías.....	43
Cuadro 2	Trabajadoras de Colibrí Flowers que han interpuesto acciones de carácter... laboral contra la empresa.....	45
Cuadro 3	Trabajadoras de Copa Flowers que han interpuesto acciones de carácter.... laboral contra la empresa.....	46
Cuadro 4	Formato de encuesta aplicada a las empresas Colibrí Flowers y Copa..... Flowers.....	47

Índice de fotografías

Fotografía 1	Realización de encuestas.....	41
Fotografía 2	Realización de una encuesta	49
Fotografía 3	Calle de un barrio floricultor.....	55
Fotografía 4	Trabajadora respondiendo encuesta.....	80

Introducción

Desde hace años más de 50 años la floricultura se convirtió en una de las principales fuentes de empleo en la Sabana de Bogotá supliendo las necesidades económicas básicas de miles de hombres y mujeres.

Cundinamarca cuenta con 116 municipios, 16 de ellos en donde se ubican las principales empresas de flores, seguido de Antioquia. Estas más de 550 empresas ocupan el primer renglón de la economía no tradicional del país con ventas anuales que superan los 1500 millones de dólares; generan aproximadamente 90 mil empleos directos y 60 mil indirectos, sector que cuenta con el 65% de mano de obra femenina, en su mayoría madres cabeza de hogar (Asocolflores, 2010).

El presente documento busca visibilizar y analizar como el trabajo y las practicas que diariamente realizan las mujeres en la agroindustria de las flores; sembrando, cortando, empacando deterioran la salud de las mujeres trabajadoras de las flores, y por lo cual esto no un efecto, si no por el contario son el resultado de una serie de causas derivada de razones históricas que a lo largo de 50 años de políticas laborales y de salud que no se han resuelto de manera eficiente sumado a la intermediación laboral que presenta el sector.

Por lo tanto en el primer capítulo se desarrollara los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrollara el planteamiento del problema; en un tercer capítulo se desarrollara el marco referencial teniendo en cuenta la legalidad existente, la salud en las mujeres trabajadoras de las flores y cerrando este capítulo con una reflexión teórica conceptual, en el cuatro capítulo se desarrollara la propuesta metodológica donde él estudio de caso será la guía para el sondeo de las unidades de análisis y la población encuestada, que complementaremos con cuadro de información relevantes, en el capítulo quinto se realizará el análisis estadístico de los datos, en el capítulo seis se desarrollara la interpretación de los datos a la luz de la teoría propuesta y finalmente en el capítulo siete se entregaran algunos resultados de la investigación seguido de unas conclusiones.

Este ejercicio permite realizar un análisis estructurado, sistemático y riguroso de las experiencias de las mujeres trabajadoras de las flores en Colombia, tomando como objeto

dos empresas de flores en el municipio de Facatativá que cuenta con 490 hectáreas equivalente a un 8% de las flores sembradas en Cundinamarca (DANE, 2010), con base en este análisis se podrá detallar un acercamiento más objetivo para entender como la intermediación laboral, vulnera deteriora y pone en riesgo la salud las mujeres trabajadoras de las flores.

Es pertinente mencionar que durante el desarrollo de este trabajo se presentaron algunas dificultades como el no poder realizar la muestra de la investigación directamente dentro las empresas debido al permanente hermetismo que estas empresas mantienen, los trabajadores tienen una prevención frente a este tipo de investigaciones que develan el actuar de las empresas, lo que podría terminar con el cierre de las mismas según los trabajadores, las muestras se realizaron en las casas de las trabajadoras, quienes nos manifestaron un miedo permanente ya que podrían perder sus empleos si las empresas se enteraban que habían participado en este estudio, si bien las empresas están ubicadas en el municipio de Facatativá, algunas de las trabajadoras encuestadas viven los municipios aledaños lo que dificultó una muestra más grande por los recorridos, las trabajadoras que viven en Facatativá están dispersas en los diferentes barrios del municipio, finalmente para realizar la muestra se tuvo en cuenta la disposición de tiempo de las trabajadoras, los fines de semana, en la tarde, e incluso en las noches, lo que hacía aún más difícil la recolección.

Justificación

La salud es un derecho fundamental junto con el trabajo (constitución, 1991) están contemplados en la constitución política de Colombia, derechos que se vieron afectados de manera negativa debido a la implementación de reformas.

Las diferentes iniciativas privadas en cuanto a la prestación del servicio de la salud y la intermediación laboral han sido objeto de críticas divulgadas ampliamente por la prensa nacional, ya que por sus diferentes formas de proceder lesionan la dignidad e integridad de la persona humana.

Los Tratados de Libre Comercio se han infiltrado en todas las ramas de la economía mundial, en América Latina con la llegada a principios de 1980 de las

multinacionales con su modelo del agronegocio las cuales mostraron ser capaces de generar ingresos económicos a los diferentes actores que hacen parte de la cadena de producción logrando de esta manera generar desarrollo de este modelo en la región. (Instituto Interamericano, 2014).

La floricultura como modelo de agroexportación se ha venido construyendo mediante el monopolio, la concentración de la tierra y entrega progresiva de los recursos naturales, la tierra, el agua, el aire (PNUD, 2011), con el agravante que los procesos de Intermediación laboral que operan en estas empresas pueden estar alterando las condiciones de la fuerza laboral y de salud aspectos que se desarrollaran es esta investigación.

Razones por las cuales esta investigación cobra importancia, analizando el impacto del trabajo y la salud (Ley 789, 2002), en las trabajadoras de las flores teniendo en cuenta el papel de la Intermediación laboral dentro de la legislación laboral del país. (Ley 1258, 2008), para lo cual analizaremos dos empresas.

Trabajo que detalla un conjunto de documentos ordenados jerárquicamente, según su especificidad, así determina información cuantitativa y cualitativa que permitirá poner de manifiesto los resultados obtenidos en consecuencia, la base teórica de este documento proviene de la sociología del trabajo.

Es importante señalar que en los diferentes temas ya desarrollados en el sector de la agroindustria de las flores, aún no se ha dado cuenta de una línea de investigación lo suficientemente amplia que nos permita auscultar nuevas situaciones que se vienen comprobando con los trabajadores florícolas. El tema de la seguridad industrial en el trabajo referencia asuntos como: la salud ocupacional, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las restricciones médicas, dentro de las más destacables y a las que no se le ha puesto la debida atención.

Finalmente esta investigación aproximará unas primeras conclusiones descriptivas de estas dos empresas de flores que pueden ser útiles y servir de apoyo para investigaciones futuras de organizaciones sociales, populares, gremios y sindicatos a la

hora de debatir y construir una política local o regional en derechos laborales y salud ocupacional en torno a un sector tan importante, y a la vez tan vulnerable como la agroindustria de la floricultura.

Capítulo I

1. Antecedentes de la investigación

A principios del siglo pasado, la mayoría de las tierras que conforman la Sabana de Bogotá eran haciendas de ex presidentes y altos militares, quienes posteriormente las vendieron a nuevos hacendados y pequeños campesinos que se encargaron de cultivar una tierra fértil, debido a la rica composición del suelo. Esto hizo que durante un tiempo importante la Sabana de Bogotá se presentara como una región proveedora de hortalizas de alta calidad del país (Gómez, 1994, pp. 31-33).

Hombres y mujeres de descendencia campesina labradores de la tierra mantenían su aprensión y cercanía con la misma. En los últimos sesenta años, los campesinos vivieron un cambio en el uso del suelo que los obligó a adaptarse a nuevas formas de explotación de tierra lo que transformó su vida, familiar, social, económica y cultural que produjo unas nuevas formas de división del trabajo en el sector agrario (Machado, 1991), y es con la llegada de los primeros cultivos de flores realizados a cielo abierto por lo que en aquel momento no era necesario el uso de plásticos o invernaderos como se evidencia actualmente.

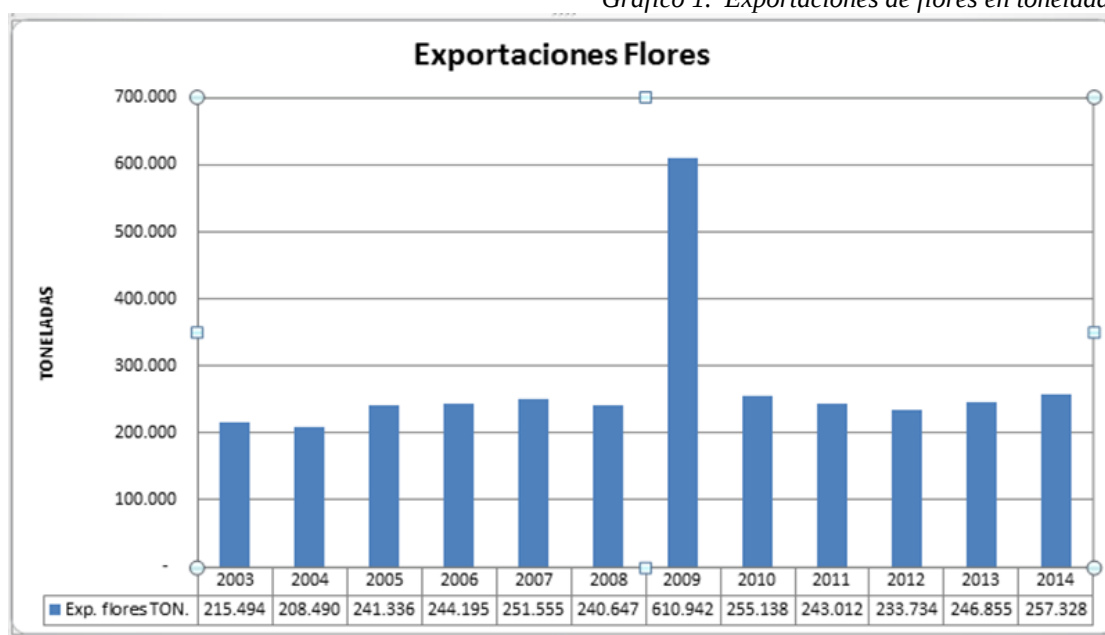
Posteriormente con la llegada de las primeras empresas de flores a comienzos de los años sesenta se impuso la siembra a través del invernadero o bajo plástico y las familias campesinas vieron en esta nueva actividad de rápido crecimiento una fuente de empleo y una forma de aumentar sus ingresos (Machado, 2002), de esta manera hombres y mujeres empezaron a trabajar en la siembra, corte y pos-cosecha de flores frescas para su exportación.

Hacia principios de los años 90, la mano de obra no era suficiente para cubrir la demanda de este sector, municipios como Facatativá, Madrid y Funza no se conseguían

suficientes trabajadores por lo que se hizo necesario traer a los campesinos de los pueblos más lejanos como; Cachipay, Zipacon, Anolaima, Villeta y Bogotá, quienes se convirtieron en los nuevos obreros agroindustriales con los cuales se necesitaba garantizar las necesidades de las empresas debido a que producción intensiva de la floricultura requería cada vez más de una mayor cantidad de trabajadores concentrados por área lo que la convirtió en uno de los sectores más importantes de la economía no tradicional en Colombia.

En seguida se muestra un cuadro de tendencias con el crecimiento en toneladas de flores exportadas según cifras del DANE entre los años 2005 y 2014.

Grafico 1. Exportaciones de flores en toneladas



Fuente. DANE

Desde el mismo momento del surgimiento de la floricultura como un sector agroindustrial esta crecía y se evidenciaba la participación en esta industria de menores de edad (Rodríguez. 1989) para labores de deshierbe y de empaque desconociéndoles el derecho a un contrato de trabajo, vacaciones, dotaciones, salud, pensión, primas, caja de compensación y liquidación, (Martínez, 2015). Situación que se fue eliminando en la medida que se legislaba para la erradicación del trabajo infantil.

Es por el rápido crecimiento y concentración de estas empresas alrededor de la

Sabana de Bogotá que a comienzos de los años ochenta, surgen las primeras investigaciones como el de la socióloga Martha Rodríguez y el cineasta Jorge Silva, quienes realizaron un primer documental sobre este tema, llamado: Amor Mujeres y Flores.

En este filme se realiza una descripción acerca del trabajo que realizaban las mujeres de la agroindustria de las flores que para ese entonces, se acercaban a las 45.000 trabajadoras (Rodríguez, 1989), el documental deja en evidencia aspectos hasta ahora desconocidos de la vida cotidiana de las trabajadoras de las flores, muestra algunos factores psicomotrices que les permitían adquirir destreza y agilidad, factores psicosociales, como por ejemplo: a) un número de mujeres cabezas de hogar con un bajo nivel de escolaridad que no superaban la educación básica primaria, b) circunstancias propias de su entorno social que las hacían iniciar su vida laboral en los cultivos de flores siendo menores de edad, pero sin duda uno de los aspectos más importantes que revelo este documental es la problemática frente a los derechos laborales de los trabajadores; la negación de los permisos para ir al seguro médico, los despidos sin justa causa y la negación de enfermedades profesionales por parte de la empresa empezaron a quedar en evidencia. (Rodríguez, 1989).

Otro tema que despertó interés fue la falta de control sobre los pesticidas en la agroindustria de la floricultura, donde entregan valiosos testimonios sobre el impacto en la salud humana y el medio ambiente por el uso de estos pesticidas. (Rodríguez, 1989).

Años más tarde, Varona et al. (Varona et al, 2005) realiza un estudio donde se hace la descripción de un grupo de empresas donde se recolectaron datos de los trabajadores del área de fumigación que permitió tener una información detallada del proceso de fumigación y de la utilización de los plaguicidas, el estudio también realizó pruebas de laboratorio por medio de la colinesterasa, lo que les permitió evaluar y dar algunas recomendaciones a los trabajadores que realizan esta labor para que pudieran estar expuestos el menor tiempo posible a estos químicos. (Varona et al., 2005).

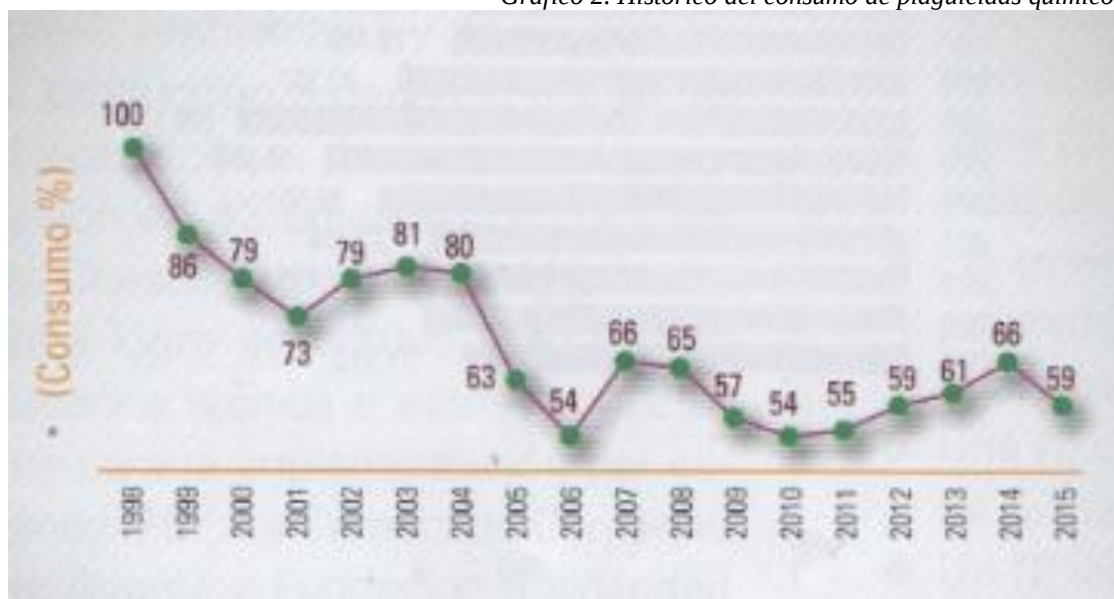
Además se encontró información relevante como por ejemplo; que los plaguicidas más utilizados para esta época fueron los ditiocarbamatos con 11.7%, el uso de las lanzas un 92.9%, y el estudio arrojó que las bombas móviles siguen siendo uno de los equipos

más empleados para la aplicación de los plaguicidas en un 92.8%, junto con las mangueras una de las herramientas más importantes para la fumigación de los cultivos en las empresas de flores. (Varona et al., 2005).

En el año 2004 el Ministerio de Ambiente (Buitrago & Gómez) entrega un informe que da cuenta acerca de la producción, ventas, importación y exportación del producto de plaguicidas, fungicidas, herbicidas lo que permite hacer una revisión sobre el uso de estos en agroindustria pero especialmente en la floricultura sacando algunos de los productos más tóxicos en ese momento.

A continuación se presenta una gráfica que describe la disminución de plaguicidas químicos en el sector de la floricultura desde el año 1998.

Grafico 2. Histórico del consumo de plaguicidas químicos



Fuente: Informe de actividades Asocolflores año 2015

En adelante las organizaciones sociales y sindicales como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT, 2010), la Corporación Cactus (Cactus, 2003), y la Escuela Nacional Sindical (ENS, 2007) han realizado estudios, investigaciones y documentales durante los últimos 20 años, recopilando información para hacer visible los conflictos y la permanente vulneración de los derechos laborales y sindicales de los trabajadores de la agroindustria de las flores en Colombia.

Capítulo II

2. Planteamiento del problema

El sistema económico actual basado en el modelo neoliberal plantea un serie de transformaciones que han reducido las condiciones de trabajo decente (OIT, 2015) y de vida digna para los trabajadores. Al desaparecer la relación obrero - patronal, los trabajadores deben ser contratados a través de las diferentes formas de Intermediación laboral enmarcadas en la ley, lo que hace posible que las empresas generen cambios en su regulación sacando provecho así de las diferentes formas que existen para la intermediación laboral y flexibilización del empleo incumpliendo en algunos casos con derechos fundamentales como el de asociación, salud y trabajo.

La intermediación laboral se legalizó en Colombia se legalizó principalmente a través de las leyes, la primera en el artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y el decreto 2025 del 2011; cada una de ellas contiene elementos que reglamentan o precisan esta intermediación frente a las Cooperativas de Trabajo Asociado CTA y las Empresas de servicio Temporal EST. (ENS, 2014)

Por lo anterior, es pertinente hacer una revisión de las causas de los asuntos señalados, de cómo estas nuevas formas de intermediación laboral están yendo en perjuicio de la clase trabajadora afectando el derecho al trabajo estable y la buena salud de las trabajadoras de las flores, situación de la que no se le ha podido establecer su magnitud y afectación económica tanto a las mujeres trabajadoras de las flores como para los municipios en donde están ubicadas las empresas de flores.

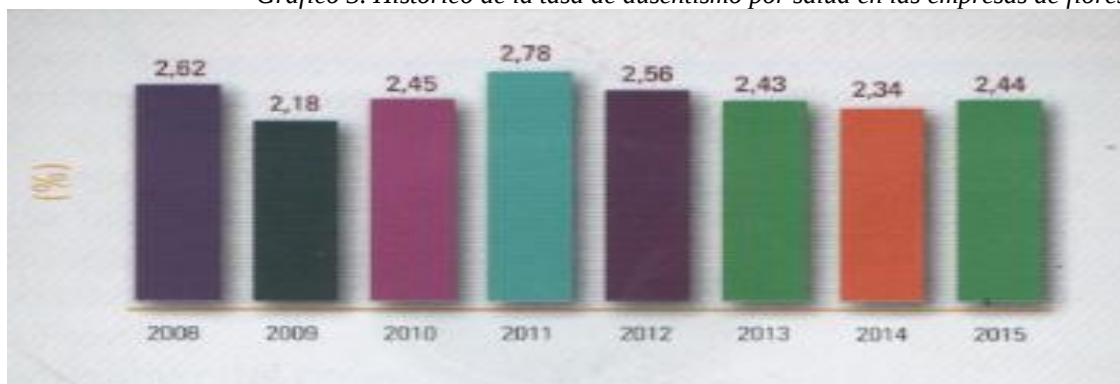
Por lo que consideraremos el estudio de caso de dos empresas para revisar; la primera empresa es Copa Flowers, considerada por los trabajadores como una de las peores empresas en procesos de contratación y estándares de calidad y Colibrí Flowers, considerada por los trabajadores como una de las mejores empresas en cuanto a procesos de contratación y estándares de calidad se refiere.

Las labores repetitivas, largas jornadas de trabajo y la ausencia de otras fuentes de

trabajo y contratos estables están conduciendo e el acrecentamiento de un problema en la agroindustria de la floricultura.

Colibrí Flowers hace parte de la Asociación Colombiana de Exportadores de las flores, Asocolflores quienes señalan en su último informe del año 2015, que una de las prioridades es la carga que está representando el aumento de trabajadores con restricciones laborales. A continuación una gráfica que describe la situación de ausentismo por temas de salud.

Gráfico 3. Histórico de la tasa de ausentismo por salud en las empresas de flores



Fuente: Informe de actividades Asocolflores año 2015

La comparación entre estas dos empresas nos permitirá ver si existen diferencias significativas entre ellas, para tener una posición más real sobre cómo se encuentran los trabajadores de las flores frente a sus derechos y exigibilidad de los mismos por lo que se quiere auscultar ¿Cuál es la incidencia de la intermediación laboral en la actividad de las trabajadoras(es) en las empresas teniendo en cuenta procesos de contratación y salud de las operarias(os) en diversas áreas de las compañías agroindustriales de flores?

Utilizaremos la metodología del estudio de caso, la cual cuenta con elementos de la metodología cualitativa y cuantitativa, esta última basada en la normatividad existente hasta hoy además de herramientas como la encuesta y la entrevista nos permitirán tener información sobre la afectación real que las diferentes formas de intermediación laboral pueden causar en la salud de las trabajadoras de flores.

2.1 Objetivo general

Incidencia de la intermediación laboral en las actividades de las trabajadoras y su salud en dos empresas de flores de Facatativá. 2010-2015

2.2 Objetivos específicos

Identificar los diversos tipos de contratación e intermediación laboral que utilizan dos empresas de flores.

Indagar cómo diversos tipos de contratación e intermediación laboral influyen en el deterioro de la salud en las trabajadoras de las flores de dos empresas de flores.

Capítulo III.

3. Marco Referencial

En esta parte de la investigación se tendrá en cuenta la parte legal mencionando las reformas y nuevas leyes más relevantes que para esta investigación se han producido frente al tema de la intermediación laboral, enmarcadas en el actual modelo neoliberal, en un segundo aspecto se revisa la agroindustria de la floricultura y la salud de las mujeres trabajadoras de las flores y posibles afectaciones a la salud de estas finalmente como tercer aspecto se hará una reflexión teórico conceptual.

3.1. Aspectos legales de la problemática.

Durante el siglo pasado sucedieron importantes transformaciones de carácter social, cultural, tecnológico, étnico y económico alrededor del mundo, después de la caída del muro de Berlín y la disolución del bloque conformado por los gobiernos comunistas, se da un paso a las democracias liberales en donde los hombres pueden satisfacer sus necesidades económicas sin anteponer ningún tipo de ideologías principalmente las de carácter marxista lo que Francis Fukujama describe en su libro El fin de la historia y el último hombre (Pinilla, 1998).

Es a finales de los sesenta y comienzos de los setenta es cuando se desarrolla el modelo neoliberal, inicialmente en cabeza de Estados Unidos por Ronald Regan y en Inglaterra por Margaret Hilda Thatcher, modelo que con el convencimiento de que la mejor forma de impulsar el desarrollo de los países reside en la apertura económica y la liberación del comercio, lo que se logra privatizando los sectores públicos, acabando de esta manera con el estado benefactor existente (De La Garza, 2005).

El modelo neoliberal ha encontrado diversas formas para introducirse en un amplio número de países a través de diferentes nombres, por ejemplo para el caso del centro y Latinoamérica está el North American Free Trade Agreement (NAFTA), tratado comercial entre Estados Unidos, Canadá y México, el Central América Free Trade Agreement (CAFTA) tratado comercial firmado con países de Centroamérica Honduras, Nicaragua y el Salvador , y en América Latina con el Área de Libre Comercio con la Américas (ALCA) y los Tratados de libre Comercio (TLC) realizados con Chile, Perú y Colombia.(Vargas, 2003)

Siguiendo entonces esta doctrina neoliberal con ayuda del Congreso de la Republica en Colombia se emprendieron reformas estructurales donde se crearon nuevas leyes, decretos, artículos; entre las reformas de carácter laboral y del sistema de seguridad social están:

Decreto 1433 de 1983, originó la posibilidad de nombrar trabajadores en misión para hacer remplazos cortos como vacaciones, incapacidades, temporadas de producción altas. (Decreto 1433, de 1983).

Ley 79 de 1988, las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), que se convirtieron en otra forma para flexibilizar y precarizar el empleo, aun cuando esto no hace parte de lo que inicialmente definió su naturaleza en el año de 1988. (Ley 79 de 1988,).

Ley 50 de 1990, que introdujo entre otras la figura de las Empresas de Servicio Temporal (EST), que fueron reguladas en el artículo 71 a 94, donde recibieron el calificativo de temporal lo que le permitiría a las empresas contratar trabajadores a través de tres situaciones; primero, en labores ocasionales o accidentes (artículo 6 del C.S.T.),

segundo, para remplazar empleados en vacaciones, incapacidades, maternidad, enfermedades y licencias y una tercera es para los incrementos en la producción.

Artículo 77 de la Ley 50 de 1990, se constituye una práctica prohibida y no autorizada la prestación de servicios a terceros cuando una persona natural o jurídica, o las cooperativas y precoopertativas de trabajo asociado, o una empresa asociativa de trabajo prestan servicios en los eventos específicamente previstos en el artículo (Artículo 77 de la Ley 50 de 1990).

El decreto 1295 de 1994 en sus artículos 21 y 22 dice “que son obligaciones del empleador procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes del trabajo y obligaciones de los trabajadores procurar el cuidado integral de su salud. Igualmente suministrar de manera clara, veraz sobre su estado de salud”. (Decreto 1295, 1994)

La ley 361 d 1997, artículo 26 “Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. (Decreto 019 de 2012)

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Ley 789 de 2002, estaba encaminada a apoyar el empleo a través de la contratación y formalización en sectores específicos de la economía, buscaba ampliar la protección y seguridad social, sin embargo se realizaron cambios en las jornadas de trabajo, se hicieron variaciones de la remuneración por hora de trabajo diurna vs nocturna, y eliminó el pago

del 75% en los días dominicales. (Ley 789 de 2002).

Las CTA Cooperativas de Trabajo Asociado habían perdido el sentido original del cooperativismo, permeando todo el país en las diferentes ramas de la economía, La Confederación de Cooperativas de Colombia, (Confecoop) revelo que en Colombia las CTA operan en 445 municipios de 30 departamentos y trabajan mayoritariamente en dos sectores: comercio, fundamentalmente a través de la figura de empacadores y el agropecuario, principalmente en cultivos de palma, caña de azúcar y flores. (Confecoop, 2008) Se demostró en muchos casos son las mismas empresas de flores quienes promueven la creación de las CTA (Agudelo, 2014) por la cual el gobierno nacional determinó cambiar aspectos de esta ley para que este tipo de contratación no siguiera sucediendo en el año 2004. (Decreto 2879, 2004).

Para el año 2008 se crean las Sociedades de Acciones Simplificadas (SAS) (Ley 1258 de 2008), otra forma más de flexibilizar el empleo que los empleadores han descubierto para evadir la obligación de contratar directamente a sus trabajadores. Para Miguel Pérez (Correa, 2011), presidente de la Asociación Colombiana de Empresas Temporales (Acoset), afirmo: “se están aplicando estas figuras para evadir obligaciones laborales directas y zafarse de la aplicación plena del régimen laboral” (Correa, 2011, párr. 5). Según explicó el experto, en Colombia sólo existen dos vías para la contratación: directa y a través de empresas de servicios temporales. “No existen otras alternativas. Todo lo que se quiera hacer para manejar trabajadores por parte de un tercero es ilegal. Así de sencillo” (Correa, 2011).

El decreto 917 de 1999 introduce las nociones de Capacidad Laboral y trabajo habitual. La capacidad laboral es entendida como el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten que una persona se desempeñen un trabajo habitual entendido a su vez como oficio, labor u ocupación que desempeña el individuo con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración equivalente a un salario o renta, y por el cual cotiza al Sistema Integral de Seguridad Social. (Decreto 917, 1999)

El decreto citado además determina que el dictamen sobre invalidez por motivos relacionados con la función laboral debe contener un concepto experto fundamentado en consideraciones de orden fáctico como circunstancias de modo, tiempo y lugar dentro de las cuales sucedieron las causas de la enfermedad o accidente; y un diagnóstico de carácter técnico-científico soportado en la historia clínica y la historia ocupacional, a partir de esto se determina la pérdida de la capacidad laboral.

La Ley 962 de 2005 establece que corresponde al Instituto de Seguros Sociales, a las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las Entidades Promotoras de Salud, EPS, determinar en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias. La norma además establece que en caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación, dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación que hiciere sobre su inconformidad, se acudirá a las Juntas de Calificación de Invalidez del orden regional, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional. (Ley 962, 2005)

La ley 962 de 2005 también fija los criterios para la selección de los miembros de las Juntas Regionales y Nacional de pérdida de la capacidad laboral y de invalidez. El decreto 917 de 1999 además incluye la reglamentación sobre los sistemas del cuerpo por los que más se solicita evaluación. (Decreto 917 de 1999) Señala con respecto al sistema músculo esquelético que un alto porcentaje de solicitudes para la calificación de la invalidez corresponden a patologías articulares o de la columna vertebral. Se refiere a la columna vertebral, las extremidades superiores e inferiores. Según la norma, la pérdida de función puede deberse a limitación de la movilidad ocasionada por lesión, dolor, anquilosis, deformidades, amputaciones o coexistencia de dos o más de estas patologías.

Para el año 2008, la Corporación Cactus (2009) hace un análisis de su informe con base en 12 empresas de flores de la sabana de Bogotá que da cuenta de algunas de las prácticas de carácter laboral que estas empresas de flores realizan para con sus trabajadores, señalando la existencia de Cooperativas de Trabajo Asociado en por lo menos seis de ellas; Mountain Roses LTDA, Aphrodite Roses, C.I. Bioflora Farms, Flores Mocari, Rosas Colombianas S.A., y C.I. Jardines de los Andes, por lo cual, quedando en evidencia que aun después de la formulación del Artículo 3 Decreto 2879 del año 2004, las CTA siguen

haciendo contratos que están prohibidos.(Cactus ,2009).

De esta manera el trabajo ha dejado de tener las dos visiones tradicionales que conocemos, la neoclásica y la marxista intermediando ahora por nuevos sujetos que hacen parte de la incorporación del nuevo mundo del trabajo, para Garza ya no son únicamente las relaciones tradicionales en las fábricas y las empresas donde el patrón y los obreros a través del trabajo industrial y del cara a cara realizaban la producción. (De La Garza, 2005).

Sim embargo en el trabajo se evidencia como lo señala Marx la ganancia de una plusvalía absoluta y una plusvalía relativa que se evidencia en las formas de contratación ya que mientras en la plusvalía absoluta se gana para el caso de la floricultura donde son ocho horas de trabajo pasadas cuatro horas llamadas las horas necesarias al excedente de tiempo donde se genera la plusvalía se le conoce como plusvalía absoluta. Ahora, cuando se termina la jornada de ocho horas de trabajo y existe ya una plusvalía absoluta, para los empresarios del agronegocio no es suficiente ya que sobreexplotan al trabajador a través de las horas extras esto genera una sobreexplotación en el trabajo que se conoce como la plusvalía relativa. (Marx, 1844).

Igualmente alrededor de esto el trabajo se conforma hoy a través de una serie de micro relaciones con subjetividades y acciones colectivas que generan nuevas identidades y que van formando un nuevo mundo del trabajo donde se presenta dos opciones de trabajo; una para trabajadores bien remunerados y para un sector muy reducido con altas calidades y por el otro la incorporación de un trabajo subcontratado e informal, con largas jornadas, precario e inseguro para la amplia mayoría de trabajadores de los países del denominado tercer mundo (De La Garza, 2005).

Lo que precariza el trabajo y desregula el empleo dándole entrada a la intermediación laboral favoreciendo principalmente intereses económicos como las de las empresas nacionales y transnacionales por encima de las sociales lo que para ellos resulta en la aceleración de los índices de pobreza económica en los países de América Latina (Portés, 2004, pag.53).

Cuando los países hacen una liberación de sus mercados siempre está ligado a una generación de empleo y el desarrollo en la región (Paul, 2006, pag. 33-35), la aplicación de estos TLC genera reducción de las barreras arancelarias, estandarización y homogenización de leyes sobre bienes, productos y servicios, transito libre de producción en mercadería que hacen posible la aparición de otros actores en el mundo del trabajo, los consumidores quienes por la formación cultural heredada de occidente le dan un valor simbólico y material a los nuevos productos de consumo (De La Garza, 2005) para este caso las flores.

Para la corporación Cactus esta lógica de modelo es una forma impuesta por los países ricos, organizaciones supranacionales económicas financieras y mercantiles internacionales, al mundo subdesarrollado, lo que está representando en un coste humano, social, económico y ambiental insostenible para las naciones empobrecidas. Cactus (2011)

Para la Escuela Nacional Sindical (ENS, 2014), las SAS, muestran similitudes con las CTA, Cooperativas de Trabajo Asociado y realmente lo único que cambio es el nombre.

En consecuencia para países como Colombia los Tratados de Libre Comercio (TLC) son producto de la globalización que se presentan como un desafío en la medida que traen consigo efectos sociales, políticos, culturales, ambientales, económicos y laborales dejando al descubierto la reducción de un trabajo digno y una vida decente de los trabajadores deteriorando las condiciones y la calidad de su vida mediante la aplicación de diferentes formas de intermediación laboral contemplada en la legislación de cada uno de los países en donde se firman estos acuerdos. (Plataforma Justicia por Colombia, 2011).

Después de 50 años de neoliberalismo los resultados no son los esperados, la inequitativa distribución de la riqueza en los países de América Latina ha llegado a concluir que no es necesario estar sin trabajo para ser pobre, los salarios que recibe la población los condenan a la pobreza (Portés, 2004, p. 50), lo permite dejar al descubierto la reducción en las condiciones de trabajo que este modelo que ha logrado también transformar nuevamente las relaciones de la división social del trabajo en países como Colombia.

3.2. Agroindustria y salud de las trabajadoras de la floricultura

El neoliberalismo sigue transformando todos los espacios sociales y la forma de ver el trabajo en los países latinoamericanos, en la medida en que las empresas públicas pasan a ser privada y aumenta la inversión extranjera. (Pinilla, 1998, pag. 186-187).

América Latina ha iniciado una nueva forma de producción que está determinando las relaciones de trabajo, caracterizada por la producción agrícola en los diferentes países, por ejemplo: carne y soya en Argentina; madera, duraznos, peras y uvas en Chile; espárragos en el Perú; flores y banano en Ecuador; caña de azúcar, palma aceitera en Bolivia; café, banano, palma aceitera y flores, Colombia; algunos sembrados a lo largo del continente para la generación de biocombustibles, situación favorable a los empresarios agroindustriales quienes llegan a soportar ganancias que sobrepasan el producto Interno Bruto de un país (SIPAE, 2011).

La producción tiene nuevas exigencias y dinámicas en los mercados regionales y mundiales a través de los Tratado de Libre Comercio firmados entre otros por Colombia se exigen desarrollos comerciales y altas demandas en los niveles de producción y de contratación de tierra y de productos por lo que emergen en América Latina los nuevos empresarios agroindustriales y de la mano de estos surgen también los obreros agroindustriales, quienes han impuesto nuevas formas de contratación y de intermediación laboral. (Portés, 2004, pag. 33-34).

En Colombia son varios los sectores donde se ejerce el trabajo de la agroindustria, y en esta una nueva forma de producción surgen las empresas agroindustriales; grupos dominantes de la economía caracterizados por poseer grandes extensiones de tierras favorables en clima, buena luz, agua y fertilidad para el cultivo de la caña de azúcar, palma aceitera, banano y flores, donde para responder a la competitividad de este nuevo modelo exportador del agronegocio es preciso la contratación de obreros agroindustriales ejerciendo una forma de dominación muy similar a la del siglo XIX en América Latina.

Con el resurgimiento de los capataces hoy supervisores, jefes inmediatos, ingenieros, quienes ostentan un nuevo poder, el del conocimiento escaso (Portes, 2004),

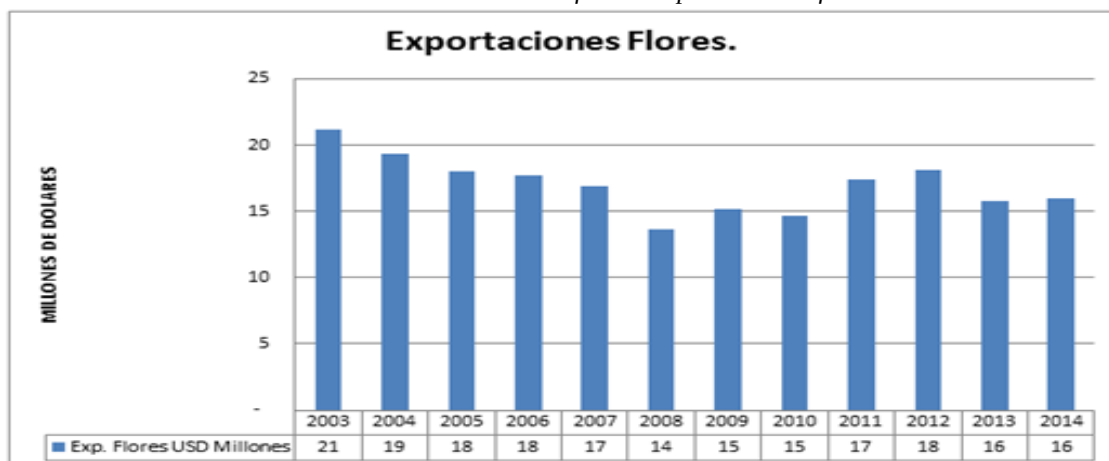
lo que ha permitido generar nuevas formas de dominación y sometimiento sobre los obreros agroindustriales a través de sus sentimientos, miedos y necesidades.

La apertura económica realizada a comienzos de los años 90 vendió la idea a millones de colombianos sobre una mejor calidad de vida y generación de mayor empleo en condiciones dignas y justas, sin embargo para que esto se convirtiera en una realidad el país debería enfrentarse algunas reformas de carácter laboral, pensional y de salud.

Es así como a partir del 15 de Mayo de 2012 el socio comercial más importante de Colombia, Estados Unidos llega, tras entrar en vigencia el Tratado de Libre Comercio en medio de las movilizaciones y discusiones positivas y negativas al respecto de lo que implicaría la firma de un tratado para cuya implementación el país no estaba lo suficientemente preparado. Voces tan influyentes como las del ex-ministro de agricultura Juan Camilo Restrepo manifestaron que Colombia no estaba lo suficientemente preparada para competir, no existe una infraestructura apropiada para sacar algunos de los productos como los lácteos, la avicultura, el arroz y el sector de la agroindustria en general se verían muy afectados, sin embargo ya adquirido el compromiso, es el deber de todos sacarlo adelante. (Semana, 2011).

La agroindustria de la floricultura se presenta como uno de los negocios más amplios donde las empresas manejan toda la cadena de producción desde la siembra hasta la venta con una gran demanda de mercado en los países desarrollados como; Estados Unidos, Rusia, Japón, Reino Unido y Canadá. (Pro-Export, 2014). Convirtiéndolas en uno de los sectores más productivos de la economía no tradicional con ventas que superan los 1500 millones de dólares (Asocolflores, 2015).

Grafico 4. Exportación de flores en millones de dólares

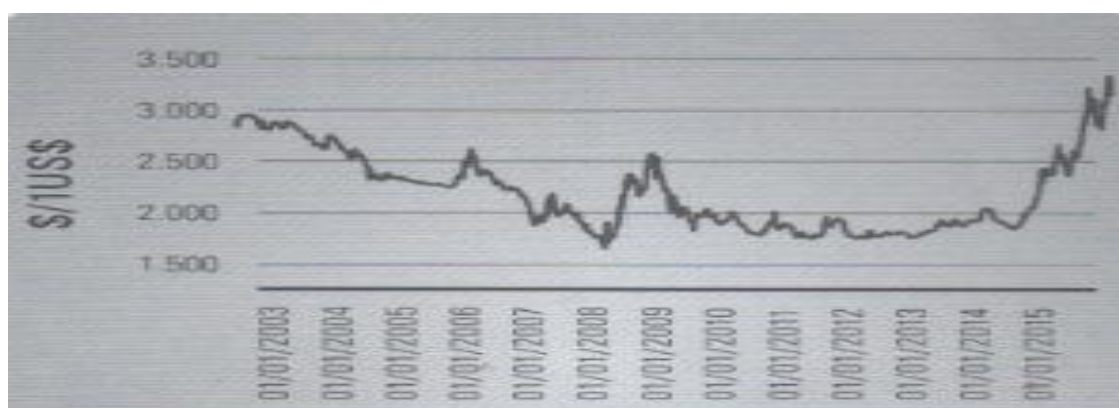


Fuente. Bello Julián Camilo

Y es por la importancia que tiene este sector para la economía que se le otorgan subsidios y privilegios que le dan acceso préstamos gigantescos por parte del Ministerio de Agricultura, Finagro y el Banco Agrario (Coronel, 2010). Prestamos que beneficiaron a empresas nacionales y extranjeras debido a la regulación y normativa existente.

Par el año 2015 se inició el año con una tasa promedio de 2.392 pesos y termino el 2015 con un promedio de 3.149 pesos lo que se vio reflejado en una tasa promedio de 2.749 pesos equivalente a una devaluación del 31.6% (Asocolflores, 2015)

Grafico 5. Cop /USD



Fuente: Informe de actividades Asocolflores año 2015

Fue determinante la llegada de la multinacional norteamericana, Dole Fresh Flowers en 1996, el mayor productor de flores de corte de América Latina, dedicada ampliamente al modelo del agronegocio quien en su momento compró aproximadamente 25 empresas de

flores, más grandes de la Sabana de Bogotá y Antioquia.

Las empresas heredan conceptos del neoliberalismo como; misión, visión, calidad, competitividad y productividad que empezaron parte del vocabulario diario de los supervisores, jefes inmediatos y obreros agroindustriales de las flores, por lo que el grupo trabajaba en el mejoramiento de la productividad y competitividad desarrollando programas estratégicos en las diferentes empresas.

El clima laboral empezó a enrarecerse y rápidamente se instalaron en los municipios floricultores; Empresas de Servicio Temporal (EST), y Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), y contratistas quienes se pusieron a disposición para conseguir la mano de obra requerida por estas empresas lo que les permitía generar importantes márgenes de ganancia, descargando a las empresas de sus obligaciones laborales.

De esta manera miles de trabajadores del sector floricultor empezaron a sentir y vivir las primeras transformaciones que traía consigo la intermediación laboral. Nuevas prácticas utilizadas por las empresas agroindustriales que pretenden acabar con las relaciones obrero-patronales generando la pauperización del trabajo y la pérdida de los derechos laborales de miles de obreros agroindustriales a lo largo de las últimas décadas.

Fenómeno que ha terminado por afectar la estabilidad laboral de los trabajadores del sector floricultor ya que son cada vez menos los que tienen un vínculo laboral directo con las empresas. Cambios que se desencadenaron y terminaron por afectar a los trabajadores como consecuencia en el cambio de la normatividad y reglamentación de las figuras ya descritas; Ley 50 de 1990, Ley 1429 de 2010 y Decreto 722 del 2009, Ley 1636 de 2013.

Para el año 1997, las empresas dejaron de contratar directamente a sus empleados, el personal en adelante sería contratado a través de EST, y CTA. Mientras tanto dentro de las empresas, se iniciaba un estudio detallado de los puestos de trabajo, Ingenieros industriales fueron contratados para cumplir dos tareas; la primera era observar, cronometrar y llevar el control en una planilla durante meses, todo el día, de cada una de las labores que realizaban principalmente las mujeres trabajadoras de flores tanto en

cultivo como en pos-cosecha y la segunda era observar y llevar el control en una planilla del comportamiento en general que tenían las trabajadoras a lo largo del día de trabajo. (Méndez, 2014).

Este estudio interno desarrollado por las empresas que pertenecían a la multinacional norteamericana Dole Fresh Flowers, cambiaría la forma de las relaciones de trabajo que tradicionalmente se llevaban hasta ahora. Este estudio reafirmó que los trabajadores son una pieza más del engranaje en una máquina que cumplen una función mecánica, monótona y de rápido aprendizaje, lo que en consecuencia trae una reducción en el pago, lo suficiente para vivir y para perpetuar su raza (Marx, 1848).

Una de los primeros impactos se reflejó en los miles de trabajadores que fueron despedidos ya que para las empresas del grupo, resultaba demasiado costoso tener trabajadoras con más de 20 y 25 años de trabajo en las empresas y con edad avanzada, de esta manera iniciaron llamando a los trabajadores que estaban contratados a término indefinido y fijo para que renunciaran a su actual contrato a otros se les ofrecía la oportunidad de seguir trabajando en la empresa través de un nuevo contrato con una EST, Algunas aceptaron, otras se reusaron alegando que no se les estaba reconociendo suficientemente los años de servicio prestados a la empresa.

El dólar siempre estuvo como otro factor determinante para la reducción de personal, los gerentes de las empresas sostenían que era imposible seguir manteniendo puestos de trabajo donde existían nominas tan altas, donde los trabajadores tenían tablas y escalas de aumento salarial según la antigüedad, primas extralegales, bonos, fiestas, auxilios y otros reconocimientos conseguidos a través de la firma de convenciones colectivas, a lo que permanentemente decían que no a los trabajadores no se le podía pagar más del mínimo

Después de los estudios realizados por los ingenieros industriales, el grupo Dole inicio en la empresa más grande del grupo, Splendor Flowers una serie de programas piloto buscando la reducción de tiempo en las labores, economía, productividad y competencia.

Se implementó un programa piloto llamado (R*R) *Remuneración por Resultados*. Grupos de trabajo que después de las 8 horas de trabajo estaban encargados de sacar atrasos en las labores, a cada hora de trabajo según la labor le asignaba un valor, pero esas horas no se reconocían como horas extras y no harían parte de la liquidación. Los trabajadores firmaron un otro si en su contrato, los que no lo hacían la empresa encontraba motivos para despedirlos. (Fuentes, 2005)

En las 8 horas de trabajo se implementó el programa piloto llamado “*Sistema en línea*”. Para que las trabajadoras no perdieran tiempo se crearon grupos de corte, encanaste, desbotone, desyerbe. Clasificación, y demás labores, eso implicó que las mujeres del grupo de corte durante todo el día solamente se dedicaban a cortar flores, en clavel por ejemplo si antes se cortaban 260 tallos por hora con el programa de sistema en línea se pasó a cortar 360 tallos por hora o más. Antes del sistema en línea una trabajadora no tenía un tiempo definido para barrer una cama, en adelante el grupo de barredoras debería barrer una cama de 42 metros de largo por 50 metros de ancho en 30 segundos. Antes una clasificadora de estándar sacaba 25 ramos por hora cada uno de 25 tallos, con el programa de sistema en línea en adelante no podía sacar menos de 30 y así los rendimientos en todas las labores aumentaron de un momento a otro, se establecieron horarios y número de veces para desplazarse al baño, a tomar agua y a llevar documentos a las oficinas principales, los trabajadores ya no se les permitía tener ni escuchar radio y el celular en el área de trabajo quedó prohibido, si un trabajador era encontrado con uno de estos elementos podría tener un llamado de atención o memorando. (Fuentes, 2005)

En consecuencia la empresa empezaba a producir más en menor tiempo, pero para los trabajadores este ritmo resultaba imposible seguir, los rendimientos establecidos eran difíciles de conseguir para lograrlo los trabajadores entraban antes de iniciar la jornada, no se tomaban todo el tiempo de almuerzo y algunos se quedaban después del horario de trabajo en sus camas, aprovechando que los del R*R sacaban atrasos, pero a ese trabajador no se le pagaba, así empezaron los primeros abusos, largas jornadas de trabajo, el estrés al no poder cumplir a tiempo con las labores asignadas, deterioro de la calidad de vida, y de salud quedó en evidencia, cuando empezaron a salir a la luz las primeras enfermedades producto del trabajo repetitivo (Fuentes, 2005).

La implementación de estos programas se desarrolló en las fincas del grupo con diferentes nombres pero encaminadas a lo mismo; Splendor el Rosal, Flor América, Fragancia Herradura y Fragancia Ipanema todas finca del Grupo. Para el año 2004, la situación para los trabajadores había empeorado, las EST, las CTA, y los contratistas suministraban empleados ya no solo al grupo Dole sino a muchas empresas en la sabana algunas de ellas más pequeñas desarrollaron su propio R*R, se presentaban competencias entre el trabajo de los padres viejos directos por empresa y los hijos jóvenes por EST, para sacar las labores lo más rápido posible, la impotencia de los trabajadores era evidente ante tantos cambios y en tan poco tiempo.

Para el año 2004 empresas grandes como Splendor Flowers, Splendor el Rosal, Fragancia Ipanema, Fragancia Herradura decidieron organizarse alrededor de un sindicato de Industria llamado Untraflores, quienes empezaron a denunciar ante el Ministerio de la Protección Social, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sindicatos internacionales y organizaciones sociales, la intermediación laboral en el sector de la floricultura, los atropellos, la recarga de trabajo, los abusos en los horarios de trabajo, igualmente las organizaciones solicitaban que se respondieran en Colombia por las acreencias laborales de los trabajadores, incumplimientos en salarios, el atraso en los pagos de las E.P.S. Entidades Promotoras de Salud, pensiones, liquidaciones, subsidios familiares, de transporte, de alimentación, de dotaciones y parafiscales en los que el grupo Dole empezó a incurrir porque según ellos los sindicatos habían puesto en peligro estas empresas por la creación de los sindicatos (La Republica, 2012).

Para febrero del año 2009 también se concretó la venta de las fincas, del grupo Dole Fresh Flowers al grupo Nannetti y Sunflowers Enterprises Group, fondo de inversión con sede en New York. Alrededor de 400 hectáreas entre la sabana de Bogotá y Rio negro Antioquia fueron adquiridas por este grupo, donde 14 de sus empresas floricultoras recibieron préstamos del Banco Agrario; Splendor Flowers Ltda. Recibió un crédito de \$ 11.373 millones de pesos y Floramérica Ltda. Recibió un crédito de \$12.558 millones de pesos. (Quevedo, 2010).

Para el año 2009 Colombia conoció sobre el escándalo Agro Ingreso Seguro, AIS

programa creado para beneficiar a los campesinos en la preparación para el desafío de la internacionalización de la economía en miras de la firma de un Tratado de libre comercio con los Estados Unidos. Escándalo que tomo una magnitud nacional donde importantes empresarios agroindustriales y ganaderos de adineradas familias; Vives, Dangond y Lacoture entre otros recibieron millonarios subsidios (Coronel, 2010).

En diferentes medios de comunicación nacional el grupo Nannetti reconoció que le debía acreencias laborales a más de 6.000 mil trabajadores y dijo también que tendría que seguir incumpléndolas entre otras cosas porque los bancos no le querían prestar dinero, fue tan solo después de dos años cuando ya en el sector de la floricultura se habían perdido 20.000 puestos trabajos, cerrado empresas y entrado en reestructuración otras cuantas.

Para el año 2011 el grupo Nannetti vendió los terrenos donde antes se cultivaban las flores a proyectos inmobiliarios lo que les permitiría recoger dinero suficiente para pagar los más de 2.000 millones que les adeudaba a sus más de 1500 trabajadores y poder salvar sus comercializadoras. (Portafolio, 2011).

Para el grupo Nannetti fueron tres las causas para que este sector resultara afectado y con 20.000 empleos perdidos. En primer lugar la revaluación del peso colombiano frente al dólar estadounidense y a las decisiones que debió tomar el Banco de la Republica para mantener, subir, o bajar la tasa de interés en beneficio de los empresarios y como convenía a importadores o exportadores, (La Republica, 2012). Un segundo aspecto que afecto al grupo Nannetti fue el hecho que las empresas que adquirieron de multinacional norteamericana Dolé Fresh Flowers se recibieron con sobre costos en mano de obra y administración de entre el 20 y el 40 más que otras del sector. Un tercer y último elemento para los Nannetti fueron los sindicatos responsables por los bloqueos realizados en fincas como Splendor y Guacarí “Todo lo de adentro se perdió y, obviamente, quebraron”, dijo. (Portafolio, 2011).

En el transcurso de estos más de 20 años quienes verdaderamente han tenido que sentir las consecuencias del cambio de la legislación en Colombia, de los préstamos exorbitantes a empresas de flores, y cierre de grandes negocios a nivel de la agroindustria, son precisamente los miles de obreros agroindustriales que laboran en ella y se ven

afectados hasta el día de hoy con las decisiones tomadas.

Situaciones que provocaron el pronunciamiento y denuncias permanentes de las diferentes organizaciones sociales, sindicales a nivel nacional e internacional, quienes denunciaron el creciente fenómeno de la intermediación laboral y el deterioro las relaciones obrero-patronales en el sector floricultor, expresado en que cada uno de los trabajadores contratados directamente por la empresa disminuía considerablemente y el número de trabajadores tercerizados aumentaba a grandes velocidades. Se solicitaron visitas a diferentes empresas de flores por parte del Ministerio del trabajo quien verifico los incumplimientos laborales (Ministerio de Trabajo, 2012), al finalizar estas visitas se le daba un plazo determinado a las empresas para ponerse al día de lo contrario serian multadas. Al día de hoy se sigue esperando las multas.

3.3. Reflexión teórico Conceptual

En esta parte se harán algunas reflexiones frente a cinco elementos que están presentes alrededor de la floricultura; el primero hace referencia al incumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan Acción Laboral(PAL), el segundo es el tema que hace referencia a la intermediación laboral, en tercer lugar se hablara de las repercusiones en la salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de las flores, en un cuarto lugar haremos referencia a la posición de las organizaciones sindicales y finalmente señalaremos el desconocimiento en los derechos laborales de este sector , elementos que evidencian una transformación en el sector de la agroindustria de la floricultura.

Como se señaló para Colombia resultaba importante la firma de un el Tratado de Libre Comercio, es así como para el año 2011, el 07 de Abril se reunieron en Colombia el presidente de los Estados Unidos, Barack Obama y el presidente de Colombia, Juan Manuel Santos Calderón. Para establecer un Plan de Acción Laboral, PAL, una agenda en donde el gobierno se comprometió a trabajar en mecanismos que mejorarían temas como; judiciales, derechos humanos, y protección laboral a los trabajadores colombianos entre los más significativos. (Min Trabajo, 2011).

El pasado 07 de Abril del año 2016 se cumplió 5 años de la firma de este PAL,

evidenciando un incumplimiento en el sector floricultor por parte de Ministerio del Trabajo. La intermediación laboral sigue siendo el punto más álgido a discutir, la legislación colombiana entrega leyes y normas a los empresarios agroindustriales y aunque se ha intentado corregirlo con nuevas leyes y normas entregando prohibiciones y haciendo aclaraciones frente a temas como por ejemplo; el uso indebido de las CTA o relaciones que puedan generar detrimento laboral descritas en el artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y el decreto 2025 del 2011, esta ha llega al punto que son los mismos departamentos de recursos humanos de las empresas de flores quienes crean su propia oficina de trabajo para contratar el personal, (Moncada, 2009) sumado a las figuras más recientemente las Sociedades de Acciones Simplificadas S.A.S (S.A.S., 2016).

A la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana ONOF, le preocupa enormemente la intermediación laboral ya que de esta manera se rompe el vínculo y las relaciones obrero-patronales, la desregulación del mercado laboral sumado a la implementación de modelos y programas para aumentar los rendimiento en las diferentes labores ha terminado siendo un ejercicio de sobreexplotación, largas jornadas de trabajo y abusos que deterioran la calidad de vida generando mano de obra barata para las empresas agroindustriales.

La alta rotación de trabajadores en el sector no permite con exactitud poder establecer el cumplimiento de la seguridad industrial en el trabajo por parte de las empresas. Para el caso de Copa Flowers no existe un programa de salud ocupacional los trabajadores no cuentan con elementos de protección personal, no tienen seguridad social, no cuentan con dotaciones, trabajadores que desconocen quien es su empleador directo; Copa Flowers, Acción Integral, Job Service Colombia Ltda., Gestión Integral, Fomentando Futuro, Latín Blooms SAS, Adelante CTA, Asistencia Laboral C&T Ltda., A laborar C&T S.A. Plásticos Ltda. (Mintrabajo. p, 7-12,2014).

Desconocimiento que termina siendo aprovechado por los jefes inmediatos quienes someten a los trabajadores y en épocas de baja producción salen más temprano los que van anotando y acumulando en un cuaderno estas horas, y cuando se debe sacar algún despacho hasta altas horas de la noche o hay que trabajar un domingo se les descuentan las

horas del cuaderno y no se les reconoce las horas extras diurnas ni nocturnas, dominicales y los festivos, porque para los jefes inmediatos lo que se hace es pagarle el tiempo que le deben la empresa, (Benavides, 2012) siendo sometidas a fuertes recargas de trabajo.

Las mujeres trabajadoras de la floricultura saben a qué horas entran pero no a qué horas salen, no pueden negarse a trabajar horas extras, pero cuando necesitan sacar permisos personales para visitar familiares enfermos, acudir a citaciones legales, ir a entrega de boletines de sus hijos e incluso para ir al médico, son amenazadas e intimidadas con el despido. (ONOF, 2016)

Esto hace que durante mucho tiempo estén alejadas de su entorno y no dedican suficiente tiempo a la construcción del tejido social en las familias generando problemas adicionales como violencia intrafamiliar, embarazos tempranos en los hijos adolescentes y separaciones por causa del trabajo.

Al ser la agroindustria de la floricultura un sector altamente feminizado y con un escaso nivel educativo (Asocolflores, 2010) se crea una dependencia del trabajo y las mujeres terminan sometidas a extenuantes jornadas de trabajo, agotamiento físico, las evaluaciones de desempeño que determinan la eficacia, la productividad y la calidad lo que origina el deterioro de su salud evidenciando problemas físicos y mentales.

Los físicos causados mayormente a causa de la recarga laboral y trabajo repetitivo en labores como; la siembra, encauche, desbotone, encanaste, deshierre, desyeme, control de enfermedades, corte de la flor, clasificación, empaque, boncheo y otras son desarrolladas por una sola persona durante todo el día, lo que implica una sola posición del cuerpo, esto ha traído como consecuencia el desarrollo de enfermedades profesionales que se adquirieron a lo largo de décadas de trabajo en las empresas de flores. El túnel del carpo, manguito rotador, tendinitis, epicondilitis, bursitis, apicondenitis, hernias discales, fibrosis, y discopatias lumbares. (Vargas, 2014).

Y las enfermedades mentales, recientemente por las historias clínicas que los trabajadores de flores llevan al consultorio jurídico de la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana ONOF, se detectan casos con cuadros

de estrés, dolores de cabeza, ansiedad y esquizofrenia, producidas por la agresión verbal y psicológica de los jefes inmediatos, el acoso, la recarga laboral, cambios imprevistos en el horario de trabajo (Vargas, 2015).

Y si bien la ley 1562 de 2012 Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), señala nuevas prácticas que dan instrucciones claras para el mejoramiento y vigilancia de la higiene, la seguridad industrial, la salud laboral y los riesgos profesionales este no resulta tan claro, los accidentes de trabajo generalmente ocurren en los puestos de trabajo que no están lo suficientemente diseñados para evitar la accidentalidad, ambientes contaminados (Cactus, 2011, pp. 6-7), con fungicidas, pesticidas, herbicidas, insecticidas y toda clase agroquímicos que pueden terminar deteriorando órganos de cuerpo debido a su exposición permanente (CUT, 2010), y aunque la ley señala para las empresas la creación de los Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), los trabajadores siguen teniendo dificultades en entender que este debe hacer capacitaciones frente a puestos de trabajo, ergonomía, higiene en casinos, baños, vestieres, sitios y ambiente de trabajo adecuados y saludables.

Las Aseguradoras de Riesgos Laborales ARL y las Entidades Promotoras de Salud EPS, realizan un juego perverso con los trabajadores contradiciéndose en los dictámenes de las enfermedades, mientras las EPS dicen que las enfermedades adquiridas trabajadores son de origen profesional, las ARL dicen que estas son de origen común.

Es por ello que los trabajadores deben emprender un recorrido de trámites, solicitando citas médicas, exámenes de especialistas, dictámenes y juntas de calificaciones regionales y nacionales que permitan poder probar y establecer que la enfermedad profesional fue adquirida a causa de labores repetitivas durante décadas trabajando en el sector floricultor (Portilla, 2013), algunas de estas enfermedades son operables, otras necesitan tratamientos, reubicación del puesto de trabajo y restricciones en el trabajo que se desarrolla diariamente. (Vargas, 2015).

Igualmente el PAL, señala también que se debe trabajar en el libre derecho de asociación de los trabajadores colombianos y hacer cumplir los reconocimientos que ofrece una relación laboral directa se le solicita al gobierno iniciar campañas de divulgación

apoyando la creación de los sindicatos (Procuraduría General de la Nación, 2012). Contario a esto las organizaciones sindicales siguen denunciando el irrespeto al derecho de asociación consagrado en el CST, la Constitución Política de Colombia y la OIT. Señalando además que este tipo de publicidad desvirtúan los contenidos, funciones y objetivos reales de los sindicatos (CUT, 2007, pp. 79-90).

Y aunque la floricultura es considerada uno de los sectores prioritarios en el PAL la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana ONOF, denuncia la política anti-sindical desplegada por los empresarios agroindustriales. La represión que existe dentro de las empresas para evitar la creación de sindicatos, gerentes, jefe de recursos humanos, psicólogas, ingenieros, secretarias y supervisores están encargados de recordándoles los obreros agroindustriales permanentemente las consecuencias de meter sindicatos; que la empresa se acaba, que se destruye la estabilidad de sus familias, la responsabilidad que deben asumir por la pérdida de los empleos de sus demás compañeros, que no van a volver a conseguir un trabajo directo por empresa, que no van a tener con que darle comer a sus hijos, llenando sus cabezas de mentiras dudas y especulaciones logrando generar toda una política de miedo. (ONOF, 2016)

Cuando la empresa sospecha que hay intento de sindicato realizan despidos masivos sin dar explicaciones, el personal es sacado en volquetas, sacados sus ropas de los vestieres por los vigilante quienes los escoltan hasta la portería y nos les permiten hablar con nadie, sumado a la estigmatización posterior de no poder volver a conseguir trabajo y quedar inscritos en las listas negras donde aparece el nombre de cada uno de los trabajadores que han participado activa o pasivamente en la construcción de sindicatos en el sector floricultor.

Las organizaciones sindicales buscan la reivindicaciones de los derechos laborales que les permitan un mejoramiento en la calidad de su vida a los trabajadores, presentando pliegos de peticiones que las empresas evitan negociar bajo todas las formas legales y otras a través de persecución, igualmente en donde existen convenciones firmadas se denuncia su incumplimiento.

En consecuencia para las organizaciones sindicales el trabajo digno y decente (OIT,

2014) que se ha perdido, la intermediación laboral ha traído como consecuencia el debilitamiento de las organizaciones sindicales sumado esto a un amplio desconocimiento de la ley y los derechos laborales por parte de los obreros agroindustriales, lo que les impide hacer reclamaciones frente a la permanente vulneración de sus derechos labores.

Onof señala que al consultorio jurídico de la organización llegan un amplio número de reportes con; despidos injustificados, liquidaciones mal elaboradas, acoso laboral y sindical, negación de pensión, que no les pagan ni les reconocen horas extra, que no se les paga la salud, el seguro, las primas y salarios, pero un tema que despierta su atención es el cada vez más alto número de mujeres que se acercan solicitando orientación frente a enfermedades producidas a causa del trabajo y que la empresa las niega y las Aseguradoras de Riesgos Laborales ARL, difícilmente les reconoce.

Capítulo IV

4.1 Reflexión epistemológica

A lo largo de estas páginas se intenta mostrar como las reformas laborales impulsadas en los años noventa en Colombia han afectado de una manera particular a la población trabajadora de flores, las características que poseen en su mayoría mujeres madres cabeza de hogar con bajos niveles educativos y sometidas en sus lugares de trabajo al no haber otras opciones de empleo en la región, situación que históricamente se ha mantenido y que ha empeorado producto del desconocimiento de la realidad a nivel social y laboral que rodea a las mujeres trabajadoras de flores.

Estas transformaciones han llegado a las empresas Colibrí Flowers y Copa Flowers afectándolas frente a los procesos de contratación que ya no generan una estabilidad en su trabajo ni en sus vidas sumado a que las diferentes funciones derivadas de la innovación y producción en las empresas están causando deterioro en su salud al punto de tener que utilizar las vías legales para reconocer derechos como el del trabajo o la salud.

Por ello la encuesta como una herramienta nos permitirá comparar un conocimiento particular que puede ser llevado a lo general además permite una revisión del contexto

laboral en el que se ubican estas trabajadoras, otras herramientas como las entrevistas personalizadas resultan ser igualmente importantes en la medida que permiten conocer situaciones particulares y hechos históricos del sector, las empresas, y la experiencia propia del trabajador y poder hacer una reflexión más asertiva frente a la actual realidad de esta población trabajadora de flores. Igualmente los documentos legales frente a temas laborales que aportan las trabajadoras han resultado tener fuerza en la medida que los casos tratados son muy similares y presentan un patrón constante lo que los vuelven una evidencia más para entender la realidad del sector frente al tema de la intermediación laboral y la salud.

4.2. Tipo de investigación:

El estudio de caso es uno de los nuevos métodos que existen para la investigación de los nuevos temas en la sociedad, este método debe presentar como mínimo tres características; deben existir suficientes fuentes de datos; debe permitirnos conocer y hacer una revisión de la realidad y debe poderse estudiar en uno a más casos para poder afirmar su fiabilidad y certeza, este es un método que evoluciona, indaga y permite conocer y aprender sobre un tema específico (Perry, 1998).

Resulta ser método que busca examinar el origen de fenómenos sociales, para casos donde algunas teorías resultan inadecuadas, esta forma de estudio nos propone analizar las diferentes situaciones desde diversos ángulos, nos permitan probar la validez la fiabilidad de una investigación, un estudio de caso permite determinar la prueba, la táctica, y las diferentes fases que se deben aplicar en una investigación, ya que en la actualidad algunos de los métodos tradicionales con los que se miden los coeficientes, no permiten profundizar lo suficiente ni obtener un conocimiento más profundo en el desarrollo de los cuestionamientos actuales de la sociedad. (Perry, 1998).

En cualquier estudio de caso siempre resultara importante la pregunta de investigación, ya que esta contiene dentro de sí misma las preguntas, las categorías y los conceptos que a través de la recolección de datos, fortalecerán el marco teórico de la misma y como en cualquier otro método también requiere de normas que constituyen la guía para un buen estudio de caso como los son, la semblanza del estudio, las proposiciones,

preguntas del estudio de caso, unidades de análisis y criterios (Yin, 1989).

El estudio de caso es una técnica reciente de investigación, por lo mismo, se ha dificultado su consolidación válida y suficiente, para autores como Stoeker no es ni una muestra ni una prueba para encontrar la verdad sobre un objeto de estudio por carecer de objetividad por parte del investigador igualmente por que no se puede llegar a establecer causas generales y pensar que esta forma es la menos rigurosa de hacer investigación (Martínez, 2006).

Si bien el estudio de caso es una herramienta que resulta adecuada para comparar hipótesis, su importancia radica en que este tipo de estudio sí puede llegar a construir nuevas teorías, frente a temas amplios que se vuelven de difícil manejo sin embargo, la realidad social se construye con personas, y son precisamente ellas quienes nos permiten construir, encontrar y entender la realidad social.

Autores como Yin (1989) defienden los estudios de caso porque según el aportan a la teoría y fortalecen la investigación, además de señalar que esta forma de investigación resulta más útil a las ciencias sociales, el derecho, la administración, la sociología y las áreas de la educación, áreas en donde se puede integrar las dos formas tradicionales de investigación, el método cuantitativo y el método cualitativo.

En tal sentido, el estudio de caso resulta ser una herramienta para resolver preguntas y problemas contemporáneos, por lo cual este debería considerarse una parte integral para el trabajo de redacción o para entregar aportes posteriores a una teoría, igualmente este no tiene limitaciones en sus resultados podemos conocer acerca de casos que en ocasiones no cuentan con evidencia teórica suficiente (Kuhn, 1971), lo que se vuelve un reto en el camino de la investigación, teniendo en cuenta que, actualmente, la ciencia no tiene una definición concreta frente a lo que nos rodea lo que no permite seguir buscando nuevas interpretaciones frente a la ciencia y el entorno social que nos rodea.

Algo interesante del estudio de caso es que nos da la posibilidad de cruzar información de múltiples fuentes fiables, además, permite medir el proceder de las personas que hacen parte del objeto de estudio, lo que posibilita hablar de una nueva investigación

científica que contribuya en la elaboración y mejoramiento de la teoría ya existente, o en la creación de una nueva.

Los métodos cuantitativos y cualitativos son tradicionalmente conocidos para la investigación; esta primera unión es la suma de diversas teorías, de la cual se obtienen nuevas hipótesis, pero siempre, se hace necesario construir sobre lo que ya existe (Martínez, 2006). Frente al método cualitativo el investigador partirá siempre de extraer proposiciones para generar una nueva teoría, por lo que se hace necesaria una muestra teórica de varios casos para construir lo que se llamará el marco teórico que representa el fundamento de la investigación.

Igualmente, es importante señalar que la investigación necesita de una serie de pasos rigurosos donde se debe tener en cuenta, entre otros asuntos, si busca describir o explicar. Debe reflexionarse sobre temas como: observación, descripción, reflexión y análisis, para determinar qué tan viable resulta como objeto de investigación, pues de estos resultados dependerá qué tipo de metodología se requiera.

Por ello, autores como Yin (1989) señalan al estudio de caso como una recopilación de datos en una generalización analítica que nos permite encontrar evidencia y resultados, que luego se ven reflejados en la calidad de las diferentes investigaciones que se hacen, principalmente, alrededor de las ciencias sociales.

4.3. Sondeo estadístico y unidades de análisis

A través del estudio de caso, desarrollando encuestas a trabajadoras de dos empresas del municipio de Facativá. Partiendo de esto se hace un estudio conceptual en torno a la precarización en el trabajo y la salud de las mujeres trabajadoras de flores de estas dos empresas.

Para este análisis se toma en cuenta principalmente las evidencias presentadas por la inspectora de trabajo de Facativá y sentencias judiciales, historias clínicas, en torno al tema del trabajo y la salud alrededor de trabajadoras que hacen parte de estas dos empresas de flores.

Pruebas que son aportadas por los trabajadores que hacen parte de la ONOF, De igual manera se realizaron entrevistas semi-estructuradas con las trabajadoras buscando explicar los pasos que deben seguir las trabajadoras para que su enfermedad sea declarada como profesional.

A continuación se presentan los resultados de los aspectos más importantes encontrados en la encuesta realizada a dos empresas de flores Colibrí Flowers y Copa Flowers en el municipio de Facatativá.

Para este análisis se tuvo en cuenta el tipo de contratación, los estándares de calidad y el vínculo de cada una de las empresas con la Asocolflores Asociación Colombiana de Exportadores de Flores.

4.3.1. Colibrí Flowers

Esta empresa es considerada por los trabajadores de la zona como una de las mejores por que ofrece mayor estabilidad laboral, la totalidad de su contratación se hace directamente por empresa además señalan los procesos de su buena la calidad en los diferentes procesos de producción por los premios que le han otorgado.

Colibrí Flowers está situado en la sabana de Bogotá en el municipio de Facatativá. Nació en el año de 1987, principalmente para la siembra y venta de rosas y claveles estándar y miniatura, emplea aproximadamente 700 trabajadores, actualmente cuentan con un total de 37 hectáreas cultivadas.

Es reconocida como una de las empresas fundadoras de “Flor verde”, el programa ambiental de Asocolflores que lleva más de diez años protegiendo el medio ambiente. Empresa que se destaca por estar entre las pocas que produce flores 100% certificadas ambientalmente, lo que la ha hecho merecedora en el año 2002 del certificado ISO 14001 Bureau Veritas Quality International (BVQI). (Minuto30.com, 2010).

No obstante, para el año 2010 Colibrí Flowers se vio envuelto al igual que decenas de empresas del sector floricultor en el escándalo de ASI Agro Ingreso Seguro, donde se repartieron millonarios préstamos a empresas que mostraran mayores índices de

exportación, lo que permitió un aumento en sus estados financieros, además de un presunto financiamiento al ministro de ese entonces, Andrés Felipe Arias.

4.3.2. Copa Flowers

Copa Flowers se constituyó como empresa en el año 2009, sin embargo los terrenos y una amplia mayoría de sus trabajadores hacían parte de la entonces empresa de flores Belinda S.A., una de las empresas más grandes de la sabana de Bogotá, ubicada en el kilómetro 27 vía Facatativá, con alrededor de 30 años de existencia y 1500 trabajadores.

Desde el año 2005 flores Benilda S.A., inicio un proceso de restructuración, donde la planta de personal directa fue la más perjudicada debido a que se realizaron 200 despidos y en adelante otros más hasta agosto del año 2009 cuando anunció que estaba en quiebra.

Mediante piruetas administrativas el terreno se dividió, una parte eran terrenos de flores Benilda S.A. y otra parte era ahora aparentemente de Copa Flowers debido a que flores Benilda S.A. realizo algunos movimientos de personal, enfermos, con incapacidades, restricciones médicas y a punto de pensionarse se les pidió que se presentaran a los bloques donde estaba Copa Flowers (dentro de la misma Benilda).

De otra parte seguía el despido masivo de los trabajadores de Benilda S.A., algunos fueron llevados uno por uno a la inspección de trabajo de Facatativá, y otros a Bogotá donde realizaron conciliaciones o los llamados acuerdos mutuos para que se retiraran poniendo como testigo al Ministerio de la Protección Social, pero lo que pocos comprendían era que al firmar esta conciliación perdían cualquier posibilidad de hacerle reclamaciones de carácter laboral a la empresa en el futuro, (Onof, 2009).

Otra parte de otros trabajadores de Benilda S.A. fueron llevados a Copa Flowers donde seguían laborando sin haber firmado ningún tipo de contrato por lo que muchos trabajadores pensaban que Copa Flowers y Benilda era lo mismo. Tiempo después cuando algunos trabajadores empezaron a reclamar dotaciones, subsidios, pago de la salud y quincenas atrasadas a Copa Flowers, les dijeron que ellos no tenían ningún vínculo laboral

con la empresa, que no tenían contrato y otros trabajadores que los habían sido llamados a firmar documentos, resultaron trabajando con una Cooperativa de Trabajo Asociado llamada, Latín Blue y más adelante se le unieron otras; Jobs Service de Colombia, Asistencia laboral y Serviarevalo integral quienes harían parte de un entramado administrativo que vulneraba todos los derechos laborales de antiguos trabajadores de Benilda S.A. y trabajadores contratados después del año 2009.

Para el año 2011 debido a una cantidad considerable de quejas de trabajadoras de Copa Flowers, la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana ONOF le presentan querellas y derechos de petición, al Ministerio de la Protección Social para que realizara una visita de inspección ante la vulneración de los derechos laborales. El 05 de septiembre del año 2012 el Grupo de Prevención, Inspección Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Cundinamarca visita Copa Flowers visito esta finca encontrando entre otras: un desconocimiento por parte de los trabajadores de quién era su empleador, el atraso en el pago de hasta tres quincenas y en primas legales, atraso en hasta de 8 dotaciones, no se les pagaba EPS, pensión, no se les pagaba parafiscales y la no existencia de un plan del Comité Paritario de Salud Ocupacional. (Min-Protección, 2012).

Posterior a la visita realizada en Copa Flowers, la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana Onof, siguió estado evidenciado más incumplimientos por parte de Copa Flowers esta situación ante el Ministerio ya que advertía del cierre de la misma, desconociéndole a los trabajadores sus acreencias laborales (Onof, 2013).

Por lo que si bien esta empresa se consideró una de las mejores de la sabana su final no resulto el mejor el proceso que vivió con la constitución de Copa Flowers termino con un descredito por parte de los trabajadores, quienes al día de hoy no han conseguido que se les reconozca como trabajadores de esa empresa y los que han hecho reclamaciones en la inspecciones del trabajo no han tenido éxito, la respuesta es que deben acudir a la justicia ordinaria. (Ver Cuadro 3).

4.4 Población encuestada

Se encuestaron 54 mujeres trabajadoras de flores en dos empresas del municipio de Facatativá 27 de la empresa Colibrí Flowers y 27 de la empresa Copa Flowers.

La muestra se tomó a mujeres que tuvieran diferentes experiencias frente al tiempo de trabajo en el sector de la floricultura por lo que sus edades están a partir de los 18 años en adelante, se pretende así tener un grupo de muestreo intencional con edades, años de trabajo en el sector y de municipios diversos que nos permita conocer más al detalle sobre la situación de estas dos empresas, luego de hacer este muestreo la recolección de datos nos evidencia de una manera más clara las categorías de análisis y al lado de este desarrollamos un muestreo teórico donde se recoge la experiencia de datos aislados pero importantes que surgen a lo largo del muestreo para fortalecer la investigación. (Bonilla y Rodríguez).

Fotografía 1. Barrios floricultores



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

La encuesta está dividida en cuatro aspectos; en la primera parte un aspecto socioeconómico, en una segunda parte se toca el aspecto del trabajo, en tercer lugar se el aspecto de la salud ocupacional y finalmente un capítulo sobre el derecho de asociación, por lo que los resultados se entregaran por teniendo presente cada uno de los aspectos.

4.5. Cuadro de categorías

Cuadro 1. Categorías y subcategorías

Cuadro 1. Categorías y subcategorías

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIA	SUB-CATEGORIA	DESCRIPCION DE LA CATEGORIA
Analizar como la intermediación laboral y la contratación directa ha reducido y deteriorado la salud y la vida laboral de las mujeres trabajadoras de las empresas Colibrí Flowers y Copa Flowers en el municipio de Facatativá desde los años 2010 hasta el 2015.	Identificar los diversos tipos de contratación e intermediación laboral que utilizan las empresas Colibrí Flowers y Copa Flowers.	Agroindustria	Flores	En resumen, agroindustria es toda actividad que se alimenta fundamentalmente de materias primas de origen agropecuario.
		Trabajo	Intermediación Laboral	La Intermediación laboral son los procesos de contratación laboral. Consiste en la desregularización del mercado de trabajo, es un modelo que se encarga de regular los derechos laborales, busca eliminar todas las trabas y normas para contratar y terminar con los contratos empleados que tienen directamente con las empresas. La Intermediación laboral se relaciona también con las formas como se regula el mercado laboral, frente a lo que se conoce como la libertad de contratación junto con el contrato individual de trabajo.
	Indagar cómo diversos tipos de contratación e intermediación laboral influyen en el deterioro de la salud en las trabajadoras de las flores de las empresas Colibrí Flowers y Copa Flowers.	Salud	Enfermedades Profesionales	Las enfermedades profesionales están contempladas en la ley 9 de 1979 y se definen como aquellas enfermedades adquiridas en el puesto trabajo se pueden presentar en un estado mental o físico, también pueden ser adquiridas a través de un accidente de trabajo que causa secuelas. Las enfermedades profesionales no hacen referencia simplemente a la atención médica sino a todo un conjunto de elementos que conduzcan a tener una vida saludable, donde se ven implicados, factores como; un lugar de trabajo seguro, prevención de enfermedades, un medio ambiente limpio y una alimentación adecuada.

Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

A continuación se muestran dos cuadros, un primer de Colibrí Flowers y otro cuadro de Copa Flowers donde se describen algunos de los casos e instancias a donde han tenido que acudir las trabajadoras de la empresa colibrí Flowers y Copa Flowers para el reconocimiento de algunos de sus derechos laborales como, derechos de petición, demandas y tutelas.

Se evidencia que las trabajadoras han expuesto más demandas a la empresa Colibrí Flowers lo que podría deducir que al existir una mayor estabilidad en esta empresa los trabajadores sienten que pueden reclamar de una manera más efectiva sus derechos.

Mientras que las trabajadoras de Copa Flowers por no tener una vinculación directa con la empresa recurren más a las reclamaciones ante la inspección de trabajo para que se les paguen aportes en salud, pensiones, riesgos profesionales, aportes parafiscales, pago de cesantías, intereses de cesantías, prima vacaciones y salarios, dotaciones, indemnización por despido.

Por lo tanto la información de los dos cuadros tanto de Colibrí Flowers como de Copa Flowers corresponde a casos interpuestos por la vulneración de derechos laborales frente a trabajo y salud de estas dos empresas.

Estos casos fueron aportados por las trabajadoras encuetadas de las dos empresas y se tuvieron en cuenta sus casos desde el año 2009, enriqueciendo los resultados de la encuesta. Igualmente se anexa el formato de encuesta aplicada a las empresas Colibrí Flowers y Copa Flowers.

Cuadro 2. Trabajadoras de Colibrí Flowers que han interpuesto acciones de carácter laboral contra la empresa.

Cuadro 2. Trabajadoras de Colibrí Flowers que han interpuesto acciones de carácter laboral contra la empresa

FECHA	TRABAJADOR	ENTIDAD	EMPLEADOR	ACCION- RECLAMACION	DECISIÓN
23/12/2009	Ederly Triana Camargo	EPS, Salud Total ARL, SURA	Colibrí Flowers	CARTA donde Salud Total EPS, le comunica a la ARL SURA, que lo diagnosticado por ellos es una enfermedad profesional por lo que es responsabilidad de la ARL	Emitir respuesta según decreto 1771
8/04/2010	Ederly Triana Camargo	ARL, Colibrí Flowers	Colibrí Flowers	CARTA de la ARL a la empresa, diciéndole no responden por la enfermedad de la trabajadora que lo debe hacer la ARL.	Apelación
22/07/2010	Ederly Triana Camargo	JUZGADO	Colibrí Flowers	TUTELA por el derecho al trabajo, vida e intimidad.	Reintegro de la trabajadora nuevamente a la empresa
30/09/2014	Leidy Jovana Triviño Montoya	JUZGADO	Colibrí Flowers	TUTELA por el derecho al trabajo vida e intimidad	Perdida
25/05/2015	Leidy Jovana Triviño Montoya	JUZGADO	Colibrí Flowers	DEMANDA por el derecho al trabajo	En curso
25/09/2014	Ana Elvira Martínez Cufiño	JUNTA REGIONAL DE ARL COLPATRIA	Colibrí Flowers	Junta Regional de CALIFICACIÓN de invalidez	Enfermedad profesional, síndrome del túnel Carpiano
18/10/2013	Liliana acosta Galeano	JUZGADO	Colibrí Flowers	TUTELA por el derecho al trabajo	reintegro de la trabajadora nuevamente a la empresa

Fuente. Harut Beatriz Fuentes Pérez

Cuadro 3.Trabajadoras de Copa Flowers que han interpuesto acciones de carácter laboral contra la empresa.

Cuadro 3 Trabajadoras de Copa Flowers que han interpuesto acciones de carácter laboral contra la empresa

FECHA	TRABAJADOR	ENTIDAD	EMPLEADOR EN COPA FLOWERS	ACCION- RECLAMACIÓN	DECISIÓN
14/12/2014	Gloria Isabel Ramírez Beltrán	Tribunal Superior de Bogotá.	Copa Flowers	TUTELA: En protección de los derechos fundamentales, vida, trabajo, salud. Intimidación, debido proceso, igualdad, mínimo vital	Reintegro de la trabajadora nuevamente a la empresa
07/07/2014	Blanca Dora Agudelo de Lizarazo	Inspección de Trabajo de Facatativá	Job Service	Reclamación en aportes en salud, pensiones, riesgos profesionales, aportes parafiscales, pago de cesantías, intereses de cesantías, prima vacaciones y salarios, dotaciones, indemnización por despido.	Acudir a la justicia ordinaria
23/07/2014	Sandra Patricia Ruiz Echavarría	Inspección de Trabajo de Facatativá	Plasticar Ltda.	Reclamación en aportes en salud, pensiones, riesgos profesionales, aportes parafiscales, pago de cesantías, intereses de cesantías, prima vacaciones y salarios, dotaciones, indemnización por despido.	Acudir a la justicia ordinaria
08/07/2014	Inspección de Trabajo de Facatativá	Inspección de Trabajo de Facatativá	Latin Blooms S.A.S	Reclamación en aportes en salud, pensiones, riesgos profesionales, aportes parafiscales, pago de cesantías, intereses de cesantías, prima vacaciones y salarios, dotaciones, indemnización por despido.	Acudir a la justicia ordinaria
25/07/2012	Yolanda Ibáñez Garay	Inspección de Trabajo de Facatativá	Asistencia Laboral C&T	Reclamación en aportes en salud, pensiones, riesgos profesionales, aportes parafiscales, pago de cesantías, intereses de cesantías, prima vacaciones y salarios, dotaciones, indemnización por despido.	Acudir a la justicia ordinaria
26/04/2010	Ana Ruby Lombana Martínez	Inspección de Trabajo de Facatativá	Adelante CTA	Reclamación en aportes en salud, pensiones, riesgos profesionales, aportes parafiscales, pago de cesantías, intereses de cesantías, prima vacaciones y salarios, dotaciones, indemnización por despido.	Acudir a la justicia ordinaria

Fuente. Harut Beatriz Fuente Pérez

Cuadro 4.Formato de encuesta aplicada a las empresas Colibrí Flowers y Copa Flowers

1. ENCUESTA N°		31. SE HA SENTIDO ENFERMO EN EL ULTIMO AÑO?	
CAPITULO I: DATOS BASICOS DE LA TRABAJADORA		a. SI	()1
2. EMPRESA:		b. NO	()2
3. SEXO:		32. HA VISITADO AL MEDICO EL ULTIMO AÑO?	
4. NOMBRE TRABAJADOR:		a. SI	()1
5. EDAD DE LA MUJER TRABAJADORA DE FLORES:		b. NO	()2
6. ESTADO CIVIL:		33. POR QUE RAZONES HA VISITADO AL MEDICO?	
a. Soltero	()1	a. Enfermedad Común	()1
b. Unión Libre	()2	b. Enfermedad Profesional	()2
c. Casado	()3	c. Accidente de trabajo	()3
d. Otro	()4	34. ¿HA TENIDO USTED UN ACCIDENTE DE TRABAJO?	
7. ¿CUANTOS HIJOS TIENE?:		a. SI	()1
8. ESTRATO SOCIOECONOMICO:		b. NO	()2
a. Uno	()1	35. ¿LA EMPRESA REPORTA LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?	
b. Dos	()2	a. SI	()1
9. NIVEL EDUCATIVO:		b. NO	()2
a. Primaria	()1	36. TIENE USTED RESTRICCIONES MEDICAS?	
b. Secundaria	()2	a. SI	()1
CAPITULO II: TRABAJO		b. NO	()2
10. AREA DE TRABAJO DONDE LABORA		37. LA EMPRESA LE RESPETA LAS RESTRICCIONES MEDICAS?	
11. AÑOS LLEVA TRABAJANDO EN EL SECTOR:		a. SI	()1
a. 0 a 2 años	()1	b. NO	()2
b. 2 a 10 años	()2	38. LE HAN DADO PERMISOS CUANDO LOS NECESITA?	
c. 11 a 20 años	()3	a. SI	()1
d. Más de 20 años	()4	b. NO	()2
12. TRABAJA DIRECTAMENTE POR LA EMPRESA?		CAPITULO IV: DERECHO DE ASOCIACION	
a. SI	()1	39. LA EMPRESA PERMITE EL LIBRE DERECHO DE ASOCIACION?	
b. NO	()2	a. SI	()1
13. QUE TIPO DE CONTRATOS HA FIRMADO USTED A LO LARGO DE SU VIDA LABORAL?		b. NO	()2
a. Contrato a Término Indefinido	()1	40. ¿SABE USTED PARA QUE SIRVEN LOS SINDICATOS?	
b. Contrato a Termino Fijo	()2	a. SI	()1
c. Orden de Prestación de Servicios	()3	b. NO	()2
d. Cooperativas de Trabajo Asociado	()4	41. EN LO QUE CONOZCO LOS SINDICATOS SIRVEN PARA:	
e. Sociedad Acciones Simplificadas	()5	a. Para contribuir con el desarrollo de la empresa	()1
f. Contratistas	()6	b. Para acabar /quebrar la empresa	()2
g. Destajo	()7	c. Para la reivindicación de los trabajadores	()3
14. CUALES DE LAS SIGUIENTES LABORES REALIZA USTED?		d. Para nada	()4
a. Corte	()1	42. ¿EN LA EMPRESA HAY PACTO COLECTIVO?	
b. Desbotone	()2	a. SI	()1
c. Clasificación	()3	b. NO	()2
e. Otra	()4	43. SE HA SENTIDO ACOSADOLABORALMENTE?	
15 ¿CUAL ES EL ELEMENTO DE TRABAJO QUE MAS UTILIZA?		a. SI	()1
a. Corta firos	()1	b. NO	()2

b. Cuchilla	() 2	44. ME SIENTO ACOSADO LABORALMENTE CUANDO?	
c. Tijeras	() 3	a. Me cambian de trabajo	() 1
f. Otro ¿Cuál?	() 5	b. Me aumentan el trabajo	() 2
g. Nada	() 6	c. No descanso lo establecido	() 3
FECHA		d. Me gritan	() 4
16. ¿CUAL ES SU HORARIO DE TRABAJO?		45. ¿LE HAN CAMBIADO DE AREA DE TRABAJO?	
a. Entre las 6:00 a.m. y las 3:00 p.m.	() 1	a. 1 a 2 veces	() 1
b. Entre las 8:00 am y las 4:30 p.m.	() 2	b. Mas de 2 veces	() 2
c. Trabajo por turnos	() 3	46. QUE RAZONES LE DAN PARA EL CAMBIO DEL AREA DE TRABJO ?	
17. ¿SU SALARIO LE LLEGA COMPLETO?		a. No hay buenas relaciones laborales	() 1
a. SI	() 1	b. Hay aéreas que necesitan mas trabajo	() 2
b. NO	() 2	c. Porque está enfermo	() 3
18. ¿TRABAJA USTED HORAS EXTRAS?		d. Porque su experiencia se necesita en otra área	() 4
a. SI	() 1	47. LE HAN VULNERADO ALGUN DERECHO COMO TRABAJADOR?	
b. NO	() 2	a. SI	() 1
19. ¿EN QUE AREAS DE LA EMPRESA TRABAJA SUS HORAS EXTRAS?		b. NO	() 2
b. Cultivo	() 1	48. CUAL DE LOS SIGUITES DERECHOS LE HAN VULNERADO?	
a. Post-cosecha	() 2	a. No me pagan EPS.	() 1
20. ¿ES OBLIGATORIO TRABAJAR LAS HORAS EXTRAS?		b. No me pagan horas extras	() 2
a. SI	() 1	c. No me pagan pensión	() 3
b. NO	() 2	d. No me dan la liquidación	() 4
21. ¿LA EMPRESA LES NEGOCIA LAS HORAS EXTRAS?		e. Me demoran el sueldo	() 5
a. SI	() 1	f. Me discriminan	() 6
b. NO	() 2	49. ¿HA PRESENTADO UNA QUEJA LABORAL EN LA INSPECCIONL TRABAJO?	
FECHA:		a. SI	() 1
22. LA FORMA MAS FRECUENTE PARA CAMBIAR LAS HORAS EXTRAS ES		b. NO	() 2
a. Se cambia el dominical, por un día entre semana	() 1	50. ¿LA INSPECCION DEL TRABAJO LE HA SOLUCIONA SU QUEJA?	
b. Se trabajan horas extras, para cambiarlas por permisos	() 2	a. SI	() 1
c. El banco de horas las acumula y las devuelve en temporadas bajas	() 3	b. NO	() 2
23. ¿ CUANTAS HORAS EXTRAS TRABAJA SEMANALMENTE?		51. ¿ HA HECHO UASTED USO DEL DERECHO A LA TUTELA?	
a. Entre 0 y 6 horas	() 1	a. SI	() 1
b. Entre 7 y 12 horas	() 2	b. NO	() 2
c. Más de 12 horas	() 3	52. LA TUTELA HA SIDO POR RAZONES DE (SOLO UNA OPCION)	
24. ¿QUE RAZONES LE DAN PARA QUE TRABAJE HORAS EXTRAS?		a. Derecho al trabajo	() 1
a. Hay trabajo atrasado en las distintas aéreas	() 1	b. Derecho a la salud	() 2
b. Hay despachos de flor (entregar pedidos)	() 2	c. Derecho a la pensión	() 3
c. Que nos llega la quincena más alta	() 3	d. Ninguna de las anteriores	() 4
25. ¿QUE DIFICUTADES SE LE PRESENTAN CUANDO TRABAJA HORAS EXTRAS?		53. ¿USTED HA HECHO USO DEL DERECHO DE PETICION?	
a. No tengo con quien dejar a mis hijos	() 1	a. SI	() 1
b. No puedo atender las labores de mi casa	() 2	b. NO	() 2
c. Discuto con mi compañero/a	() 3	54. EL (D.P.) HA SIDO POR RAZONES DE (SOLO UNA OPCION)	

CAPITULO III: SALUD OCUPACIONAL		a. Derecho al trabajo	()1
26. ¿EN LA EMPRESA HAY PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL?		b. Derecho a la salud	()2
a. SI	()1	c. Derecho a la pensión	()3
b. NO	()2	d. Ninguna de las anteriores	()4
27. ¿SABE USTED QUE ES LA SALUD OCUPACIONAL?		55. ¿ALGUNA VEZ LE HAN CAMBIADO SU CONTARTO DE TRABAJO?	
a. SI	()1	a. SI	()1
b. NO	()2	b. NO	()2
28. LA EMPRESA LE REALIZA TODOS LOS DESCUENTOS DE LEY?		56. QUE RAZONES LE DIERON PARA CAMBIARLE SU CONTARTO?	
a. SI	()1	a. Porque la empresa cambio de dueño.	()1
b. NO	()2	b. Se necesitan cambios administrativos.	()2
29. ¿LA EMPRESA LE PAGA A SU FONDO DE CESANTIAS Y DE PENSIONES?		57. EL ¿CAMBIO DE SU CONTRATO LO BENEFICIO?	
a. SI	()1	a. SI	()1
b. NO	()2	b. NO	()2
30. ¿LA EMPRESA LE PAGA A SU ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD?		Hora de finalización:	
a. SI	()1	Encuestador/a:	
b. NO	()2		

Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Fotografía 2. Realización de una encuesta



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Capítulo V.

5. Análisis estadístico de los datos

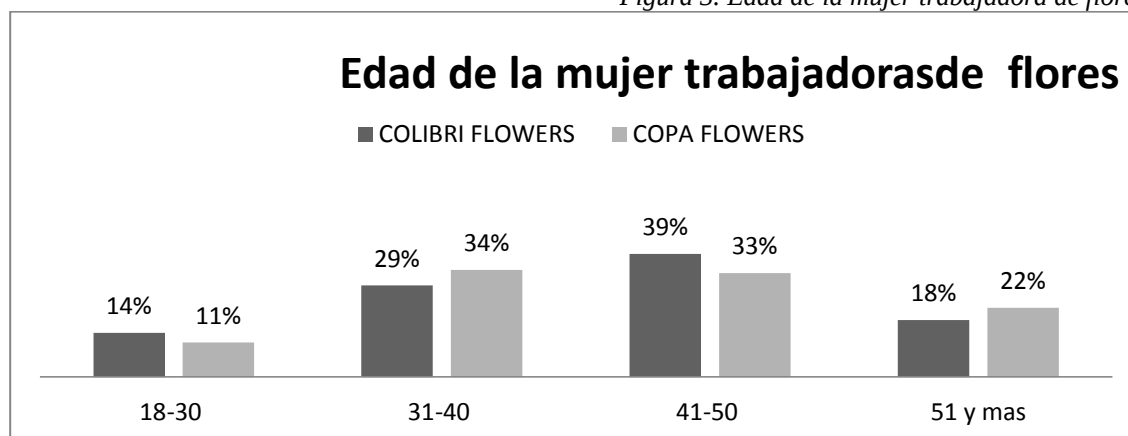
Se realizaron 27 encuestas en las empresas Colibrí Flowers y Copa Flowers las cuales buscaban identificar dentro de la población encuestada, estado socioeconómico, nivel educativo, estado civil. Personas a cargo, genero antigüedad laboral, tipo de contratación, trayectoria laboral, labores desempeñadas, riesgos laborales, aspectos de salud y chequeos médicos, nivel de ingresos, situación en cuanto a remuneraciones en tiempo extra, aporte al sistemas de seguridad social y parafiscales.

5.1. Análisis de los datos a la luz de la teoría propuesta.

Datos básicos de las trabajadoras.

Pregunta 5 Edad de la mujer trabajadora de flores

Figura 3. Edad de la mujer trabajadora de flores



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

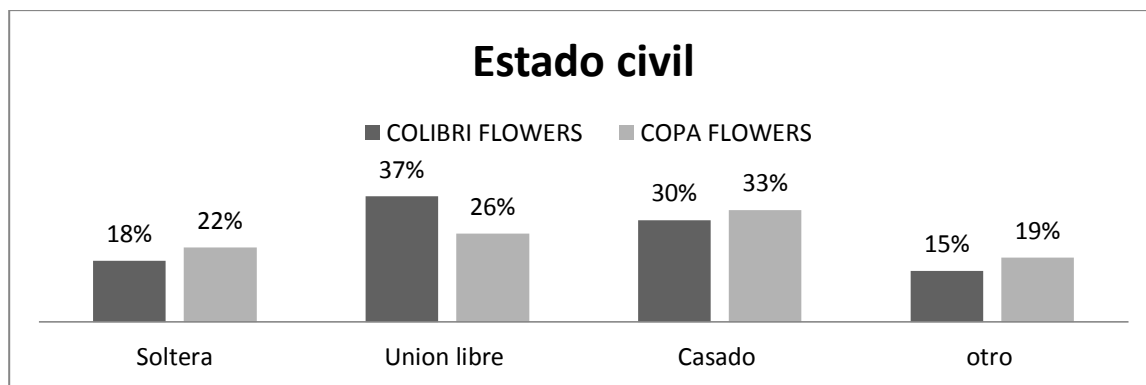
Sin embargo aun cuando Colibrí Flowers ofrece más estabilidad es donde menos trabajadores jóvenes ingresan a esta empresa.

Las trabajadoras de Copa Flowers conocen la realidad frente a las condiciones y cambios en los procesos de contratación y sus derechos laborales

Tanto para la empresa Colibrí Flowers como para la empresa Copa Flowers sigue siendo fundamental para la producción las mujeres trabajadoras con edades entre 31 y 40 años junto con las de 41 y 50 años quienes sumadas superan el 65% de fuerza laboral.

Pregunta 6. Estado civil

Figura 4. Estado civil



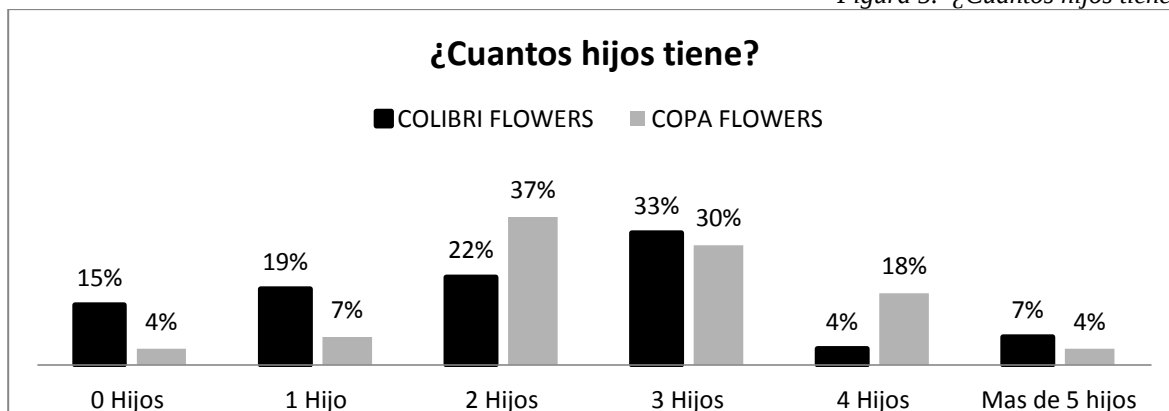
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Hay una población de un 18% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 22% de las trabajadoras Copa Flowers porque trabajadoras jóvenes que lo hacen por poco tiempo y no tienen ninguna tipo de aprensión. Un 37% de las trabajadoras de Colibrí Flowers respondieron vivir en unión libre, señalaron que cuando entraron a trabajar eran solteras y conocieron a su compañero trabajando y por la estabilidad que ofrece la empresa se crearon relaciones de convivencia donde consiguieron compañero o esposo que les proporcione una mayor estabilidad económica, frente a un 26% de las trabajadoras Copa Flowers respondieron vivir en unión libre cuando se vincularon a la empresa ya tenían esta relación y trabajan por pequeñas temporadas 4,5 o 6 meses para suplir sus necesidades inmediatas.

Un 30% de las trabajadoras de Colibrí Flowers frente a un 33% de las trabajadoras Copa Flowers respondieron estar casadas, porque ya existían hijos de por medio y querían estabilizar su vida y un 15% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 19% de las trabajadoras Copa Flowers respondieron tener otro estado civil, viudos, separados. (Ver figura 3)

Pregunta 7. ¿Cuántos hijos tiene?

Figura 5. ¿Cuántos hijos tiene?

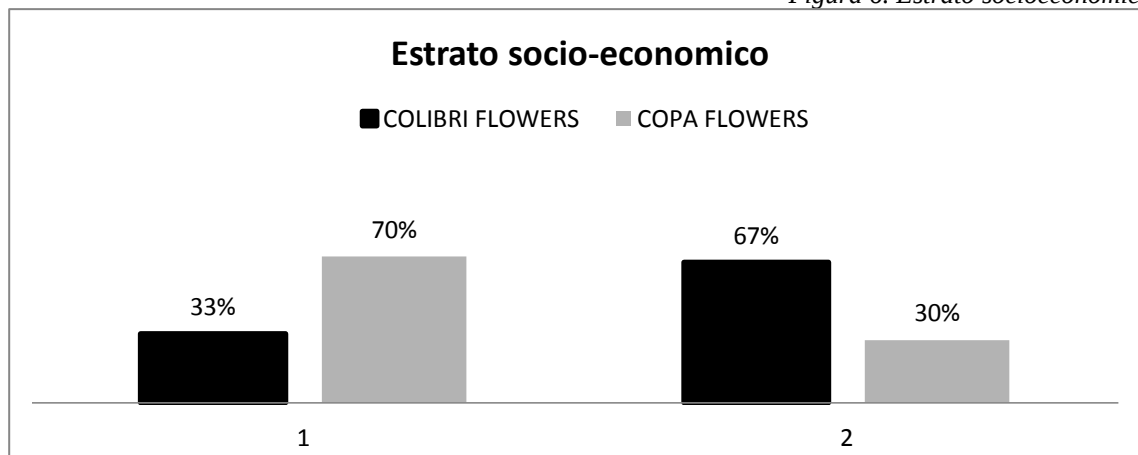


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

El número de hijos respecto al edad de las mujeres ha disminuido (Ver figura. 2), a menor edad, menor número hijos; un 19% de las mujeres trabajadoras de Colibrí Flowers tienen un hijo mientras un 7% de las trabajadoras de Copa Flowers tienen un hijo. Entre mayor sea el número de hijos que tenga una mujer trabajadora su sometimiento será mayor, la presión a la queda estar expuesta en el trabajo, tendrá que tomar decisiones frente a realizar largas jornadas de trabajo, trabajar extras, dominicales, generándose una sobreexplotación y deterioro en su salud, agregando además que algunas de ellas no cuentan con un contrato estable son trabajadoras flexibilizadas laboralmente. Hay una población de un 18% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 22% de las trabajadoras Copa Flowers son madres solteras con al menos 1 hijo. (Ver figura 4).

Pregunta 8. Estrato socio-económico.

Figura 6. Estrato socioeconómico



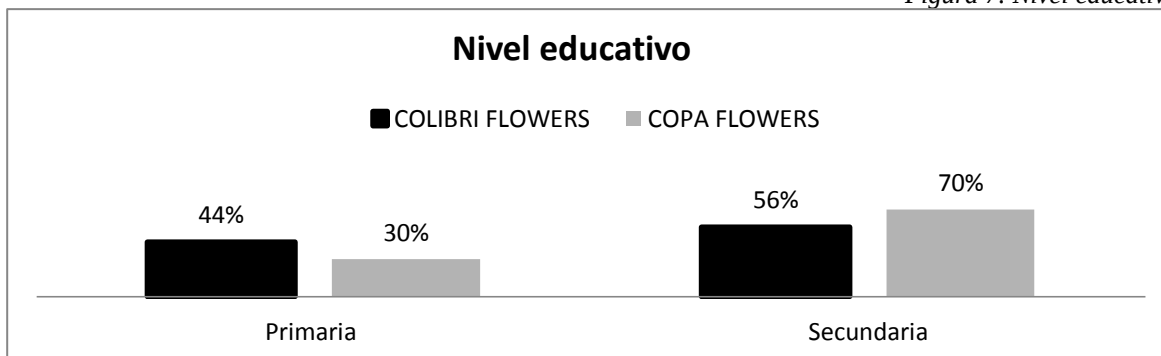
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Las trabajadoras de flores de estas dos empresas históricamente han vivido en barrios floricultores de estrato 2 contruidos por los primeros trabajadores de las flores hacia los años setenta y ochenta, las trabajadoras de Colibrí Flowers en un 37% viven en este estrato mientras que las trabajadoras de Copa Flowers un 30% barrios como; Santa Isabel, La Concepción, Santa Isabel, la Arboleda y Cartagenita de Facatativá.

De la misma manera existen Barrios como Mana blanca, San Antonio Pesebre, fueron levantados hace menos de 20 años por medio de invasiones, producto del desplazamiento y la violencia en Colombia que encontraron el sector de la floricultura una opción de trabajo, barrios que al día de hoy continúan con sus procesos de legalización y son estrato uno. Un 33% de las trabajadoras de Colibrí viven en estos barrios y un 70% de las trabajadoras de Copa Flowers viven en estos barrios. (Ver figura 3).

Pregunta 9. Nivel educativo.

Figura 7. Nivel educativo



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

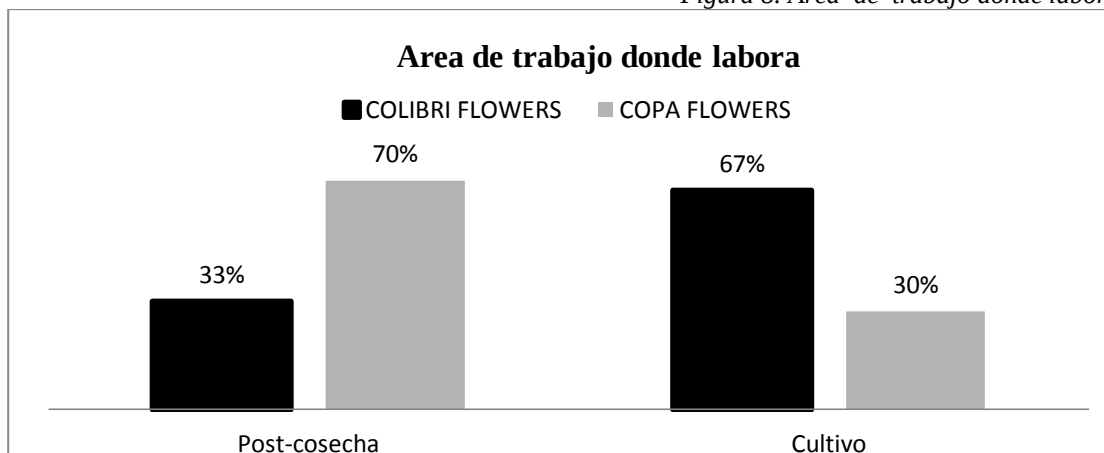
Las trabajadoras de Colibrí Flowers en su gran mayoría lograron terminar la primaria antes de entrar a trabajar a empresas de flores. La secundaria la realizaron por medio de programas o convenios que la empresa promovía para que terminaran el bachillerato o la primaria. Las trabajadoras de Copa Flowers un 30% tienen estudios primarios, frente a un 70% que afirmaron haber terminado o hecho algún grado de secundaria. (Ver figura 6).

De otra parte hoy las condiciones de contratación en el sector han cambiado, para empresas Como Copa Flowers no resulta importante ofrecer servicios o dar permisos para que sus trabajadores terminen estudios y las ponen a escoger o ¿estudian o trabajan? por lo que deciden no estudiar. Se evidencia mujeres adultas con un alto número de hijos trabajando en la Copa Flowers como consecuencia del despido o retiro de otras empresas por lo que tienen que emplearse en estas empresas como Copa Flowers que tienen nuevas formas de contratación.

Igualmente señalaron las mujeres trabajadoras de las flores dieron otras razones para no continuar con su estudio; se consideran estar viejas, no creen tener concentración suficiente, no les gustaba estudiar, no entendían las nuevas tecnologías.

Pregunta 10. Área de trabajo donde labora

Figura 8. Área de trabajo donde labora

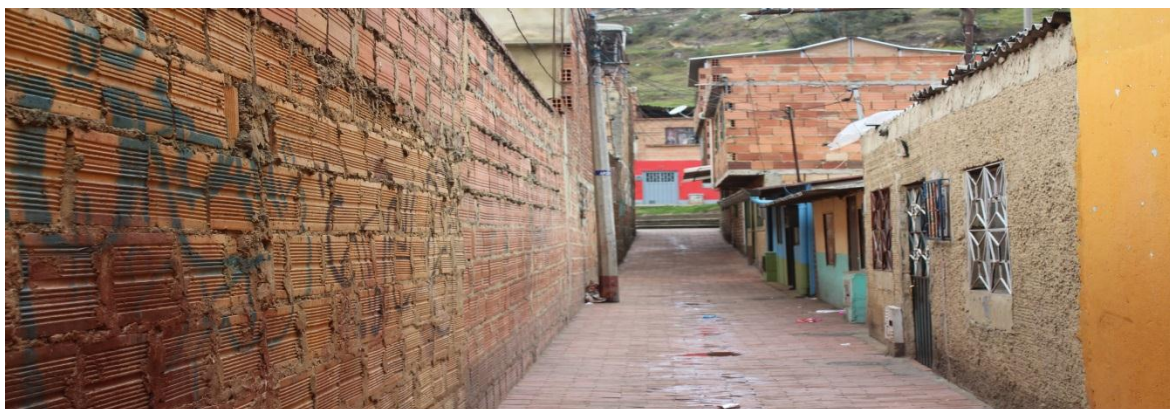


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 67% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers trabajan en el área de cultivo donde se riegan, se deshieran, se hace revisión de enfermedades fitosanitarias se mantienen hasta el momento del corte, luego son llevadas a la Post- cosecha frente a un 33% de estas mujeres afirmaron trabajar en la post-cosecha, área donde se hace una selección de las mejores flores, se empacan, etiquetan, y quedan listas para exportar.

Mientras en Copa Flowers un 30% afirmaron trabajar en el área de cultivo y un 70% en la Pos-cosecha esto porque esta empresa recibe flores cortadas de otras de sus empresas lo que hace que en esta área de trabajo se necesite más personal.

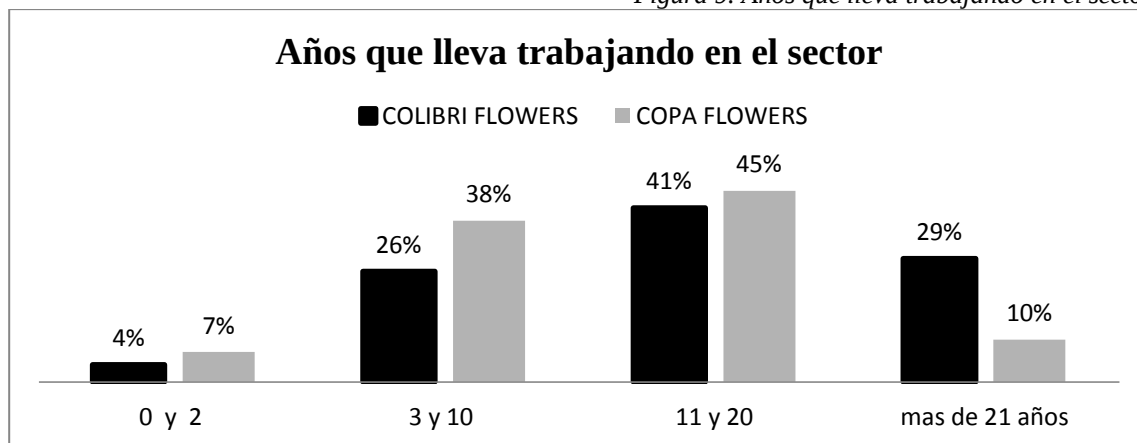
Fotografía 3. Calle de un barrio floricultor



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Pregunta 11. Años lleva trabajando en el sector

Figura 9. Años que lleva trabajando en el sector



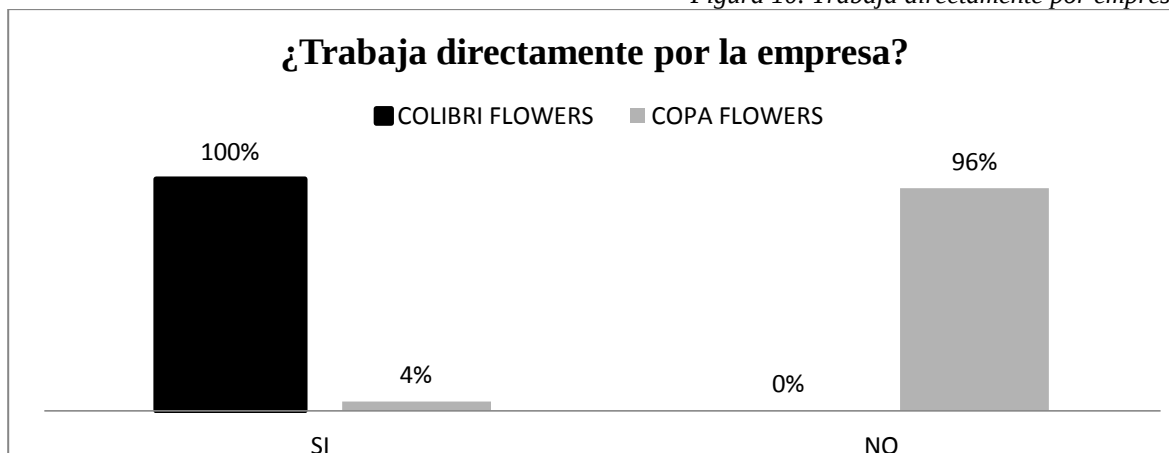
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Este grafico evidencia que la mujeres llevan trabajando más de 10 años en empresas de flores, lo que podría estar generado un deterioro de salud por las actividades repetitivas, además de la prolongación de las jornadas de trabajo por la realización de horas extras desde año

Un 4% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 7% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers llevan entre 0 y 2 años trabajando en flores un 26% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 38% de las trabajadoras Copa Flowers dijeron llevar trabajando entre 3 y 10 años, un 41% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 45% de las trabajadoras Copa Flowers dijeron llevar entre 11 y 20 años, un 29% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 10% de las trabajadoras Copa Flowers dijeron llevar más de 21 años de trabajo.

Pregunta 12. ¿Trabaja directamente por la empresa?

Figura 10. Trabaja directamente por empresa

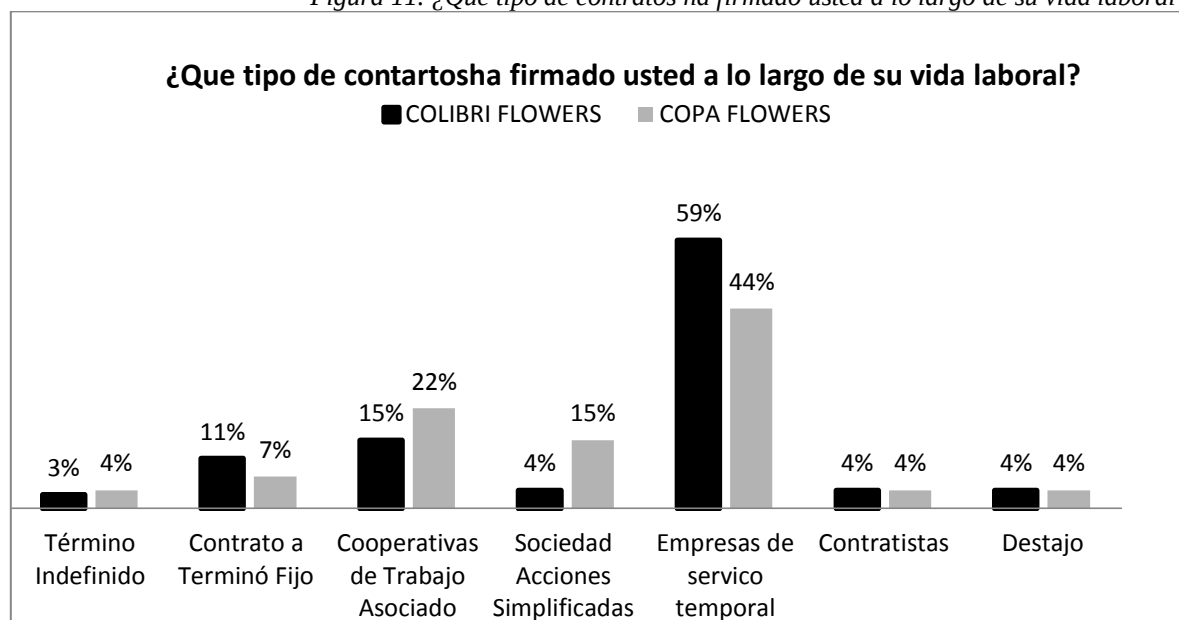


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 100% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers desde su nacimiento contrata directamente su personal por empresa lo que les permite tener una mayor estabilidad por ejemplo para casarse, comprar lote o adquirir vivienda y tener hijos. y tan solo un 4% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers afirmaron actualmente estar trabajando directamente por empresa mientras que 96% de las trabajadoras Copa Flowers trabaja mediante las diferentes formas de intermediación laboral.

Pregunta 13. ¿Qué tipo de contratos ha firmado usted a lo largo de su vida laboral?

Figura 11. ¿Qué tipo de contratos ha firmado usted a lo largo de su vida laboral?

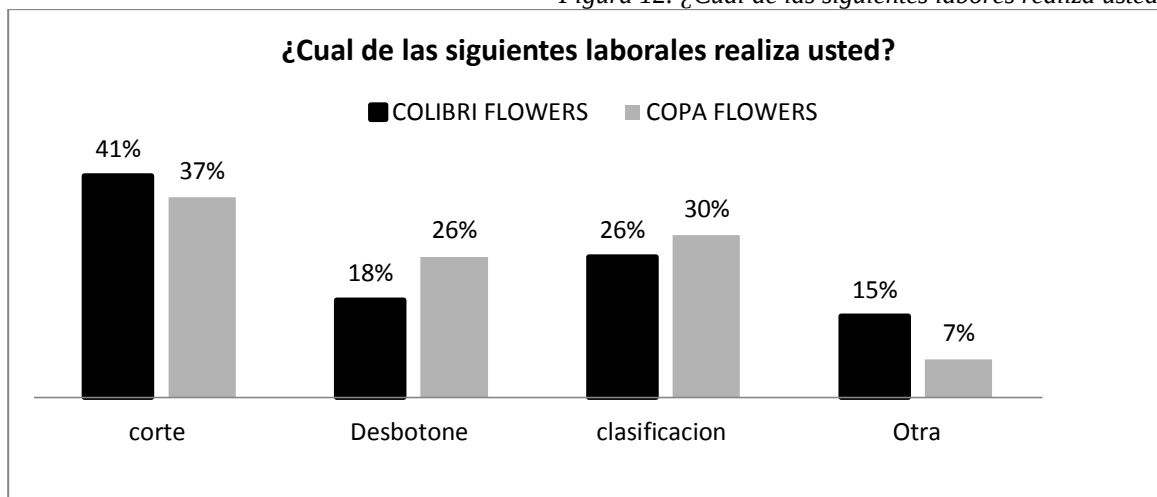


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 3% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 4% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers han firmado contratos a término indefinido esto lo señalan las mujeres más adultas y que llevan más de 20 años trabajando en el sector, un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 7% de las trabajadoras Copa Flowers han firmado contratos a término fijo, un 15% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 22% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers han firmado contratos a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, un 4% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 15% de las trabajadoras Copa Flowers han firmado contratos con Sociedades de Acciones Simplificadas, un 59% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 44% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers han firmado contratos con Empresas de Servicio Temporal, un 4% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 4% de las trabajadoras Copa Flowers han firmado contratos a través de “contratistas” personas naturales a las que se les encarga una labor, posteriormente ellos deben contratar, y un 4% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 4% de las trabajadoras Copa Flowers han manifestado trabajar por el sistema de destajo, es decir por lo que trabajen al día.

Pregunta 14. ¿Cuáles de las siguientes labores realiza usted?

Figura 12. ¿Cuál de las siguientes labores realiza usted?



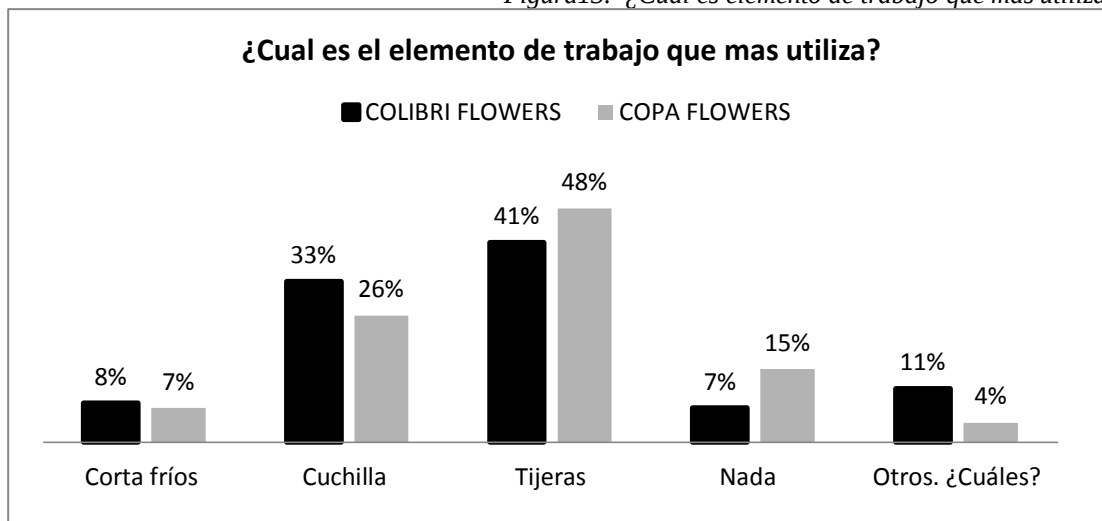
Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 41% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 37% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers realizan la labor más importante del proceso pues dependiendo que este se realice bien el resto de la cadena será exitosa, las trabajadoras de esta sección permanentemente están sometidas y bajo presión para mantener un constante flujo de flor a las post-cosecha, un 18% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 26% de las trabajadoras Copa Flowers realiza la labor de desbotone, un 26% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 30% de las trabajadoras Copa Flowers dijeron realizar la labor de clasificación considerada una de las labores más importantes del proceso, un 15% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 7% de las trabajadoras Copa Flowers realizan otro tipo de labor como desyemes, podas, alineaciones, deshierbes, encanastes y labores propias de la producción.

Cada una de estas actividades realizadas en forma permanente causa enfermedades de tipo profesional como Túnel Carpiano o Bursitis (Martínez. C. 2014).

Pregunta 15 ¿Cuál es el elemento de trabajo que más utiliza?

Figura13. ¿Cuál es elemento de trabajo que más utiliza?



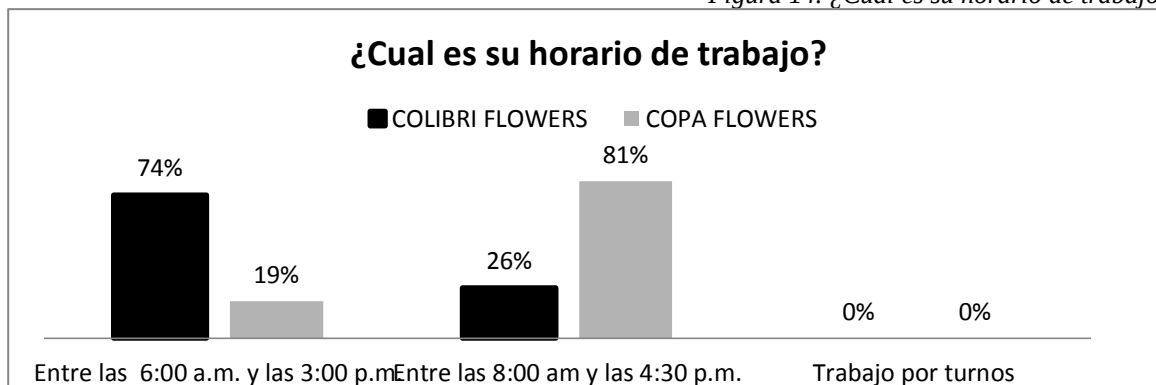
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 8% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 7% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron utilizar los cortafríos para cortar las flores, un 33% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 26% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron utilizar cuchilla en la post-cosecha para la terminación final de los ramos, un 41% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 48% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron utilizan las tijeras para cortar las flores, un 7% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 15% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron, un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 4% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron utilizar otras herramientas.

Por la sobreexplotación y el trabajo repetitivo, algunas de ellas tienen restricciones médicas, su elemento de trabajo es la cinta, capuchones, cauchos que complementan el trabajo del corte y clasificación.

Pregunta 16. ¿Cuál es su horario de trabajo?

Figura 14. ¿Cuál es su horario de trabajo?

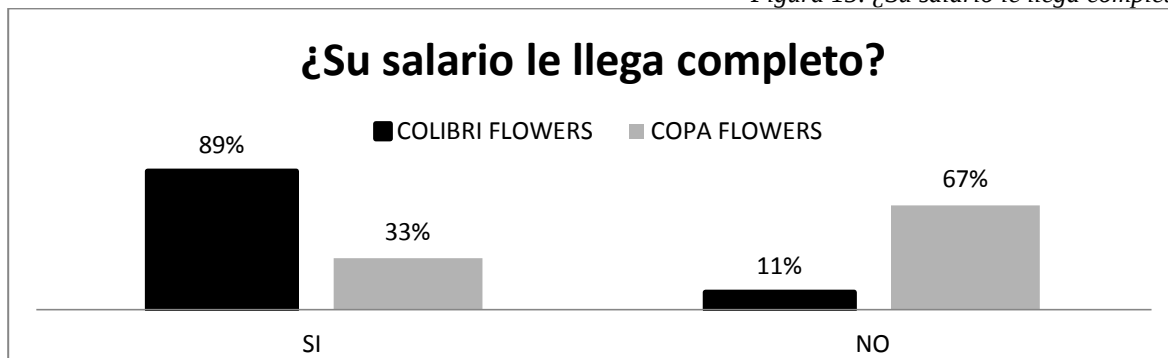


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 74% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 19% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron que su horario de trabajo es de 6:00 am a las 3:00 pm, un 26% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 81% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que su horario de trabajo es de 8:00 am a las 4:30 pm, este horario es para las trabajadoras de la post-cosecha se establece verbalmente con los supervisores por días y se hace porque en las primeras horas de trabajo no hay flores para clasificar y finalmente el 0% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 0% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron que no haber trabajado por turnos.

Pregunta 17. ¿Su salario le llega completo?

Figura 15. ¿Su salario le llega completo?

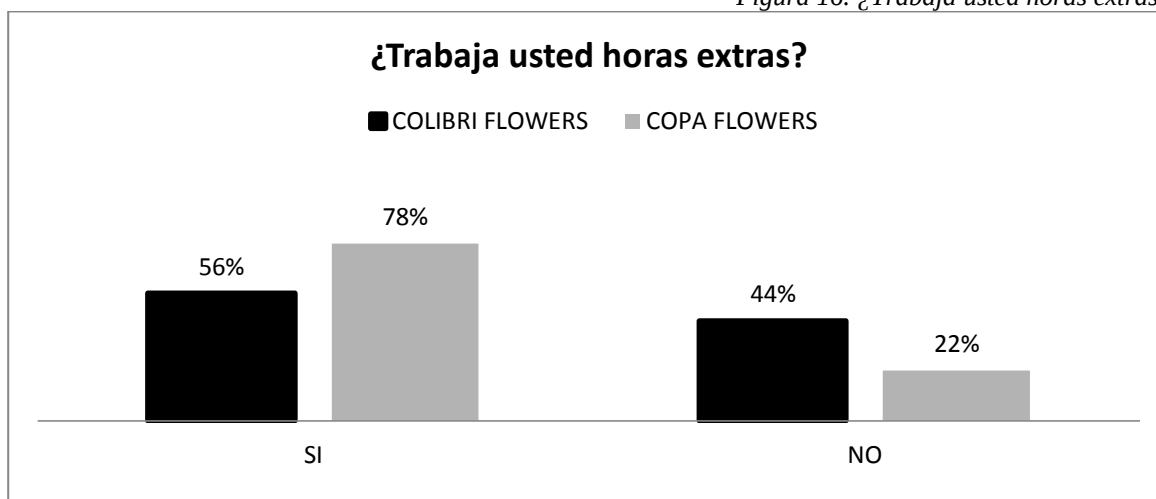


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 89% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 33% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron que su sueldo les llegaba completo y un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 67% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que su salario no les llegaba completo que siempre les quedaban debiendo algo.

Pregunta 18. ¿Trabaja usted horas extras?

Figura 16. ¿Trabaja usted horas extras?



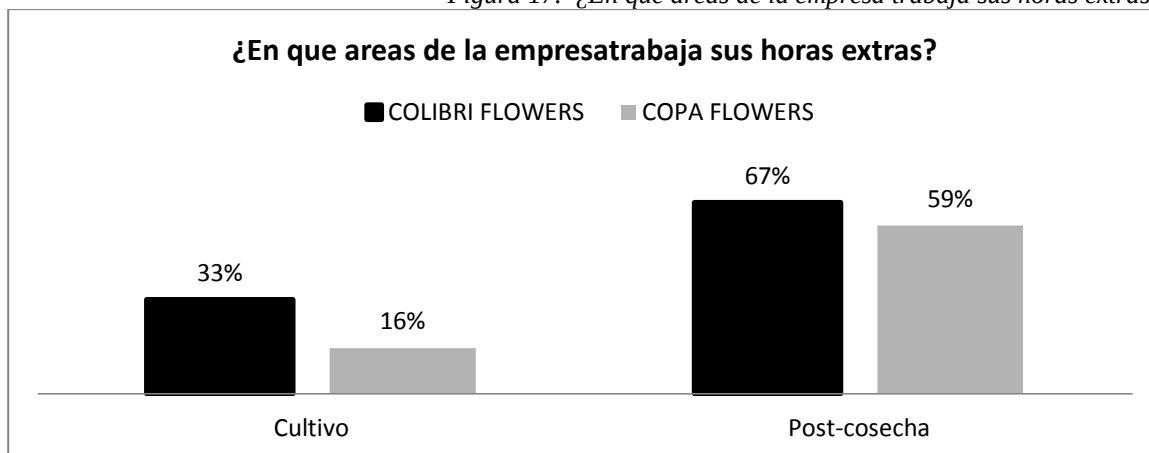
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 56% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 78% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron trabajar horas extras y un 44% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 22% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que no trabajan horas extras.

Entre mayor sea el número de hijos o la responsabilidad frente al hogar que tenga una mujer trabajadora de flores mayor será su sometimiento, quedara expuesta a tensiones, presiones que la obligaran a trabajar largas jornadas de trabajo que terminaran en el deterioro de su salud a causa de enfermedades profesionales que le surgieron por la sobreexplotación al que estuvo expuesta por tantos años.

Pregunta 19. ¿En qué áreas de la empresa trabaja sus horas extras?

Figura 17. ¿En qué áreas de la empresa trabaja sus horas extras?



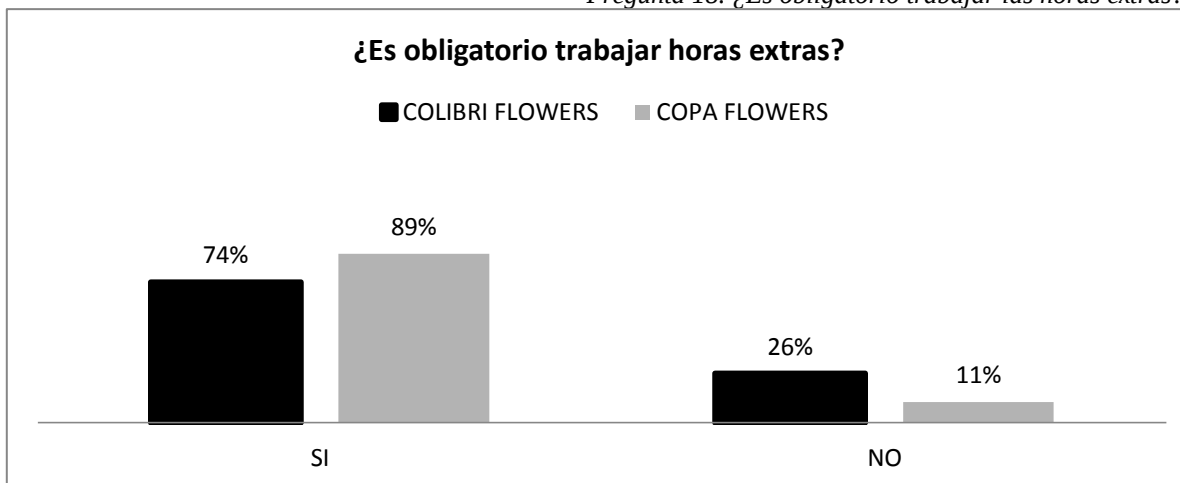
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Las horas extras se distribuyen según las necesidades de cada una de las empresas, un 33% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 16% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron desarrollar las horas extras en el cultivo, cortando o desbotonando (eliminando brotes laterales en las flores), un 67% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 59% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que sus horas extras las trabajaban en la post-cosecha (donde se selecciona embala y empaca la flor) se realizan extras cuando hay pedidos pendiente para la entrega en el mercado internacional.

Tanto en Colibrí Flowers un 16% como en Copa Flowers 59% la mayor parte de las horas se trabajan en el área de la post-cosecha, para responder por temporadas como la de; San Valentín en Estados Unidos, madres en Colombia, San Fermín en España y otras, las trabajadoras saben que sobre cualquier cosa, hijos, oficios del hogar, compañero están los despachos que deben salir en fechas precisas son días de horas extras. Para el caso de las trabajadoras de Copa Flowers el trabajo será unos meses trabajaran muchas horas diurnas y nocturnas, dominicales y festivo también saben que seguramente no les pagaran algunas horas extras y que van a ser explotadas laboralmente pero afirman que lo hacen solo porque es poco tiempo, necesitan el dinero o por que esperan otra oportunidad laboral.

Pregunta 20. ¿Es obligatorio trabajar las horas extras?

Pregunta 18. ¿Es obligatorio trabajar las horas extras?

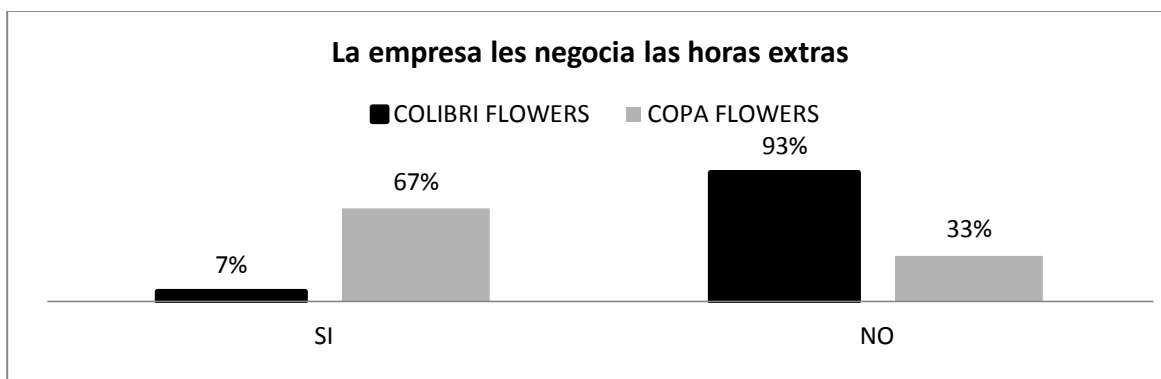


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 26% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 11% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron que no era obligatorio trabajar horas extras, un 74% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 89% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que si era obligatorio trabajar horas extras en la medida que son sometidas a un ejercicio de autoridad por los supervisores y jefes inmediatos, se ven sometidas a la presión del atraso en las labores diarias de la empresa.

Pregunta 21. ¿La empresa les negocia las horas extras?

Figura 19. ¿La empresa les negocia las horas extras?

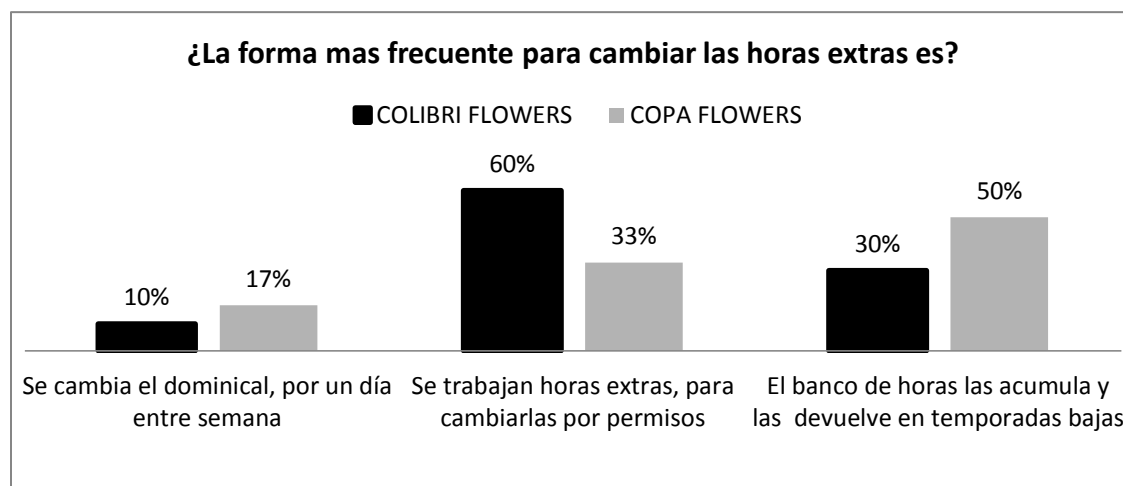


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 93% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 33% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron que la empresa no les negocia las horas extras, y a un 7% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 67% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que la empresa si les negocia las horas extras en la medida en que los supervisores representan a la empresa y es con ellos con quien tienen que ponerse de acuerdo, porque los gerentes dicen desconocer estos acuerdos que hacen los trabajadores y que no son políticas de la empresa

Pregunta 22. ¿La forma más frecuente para cambiar las horas extras es?

Figura 20. ¿La empresa les negocia las horas extras es?

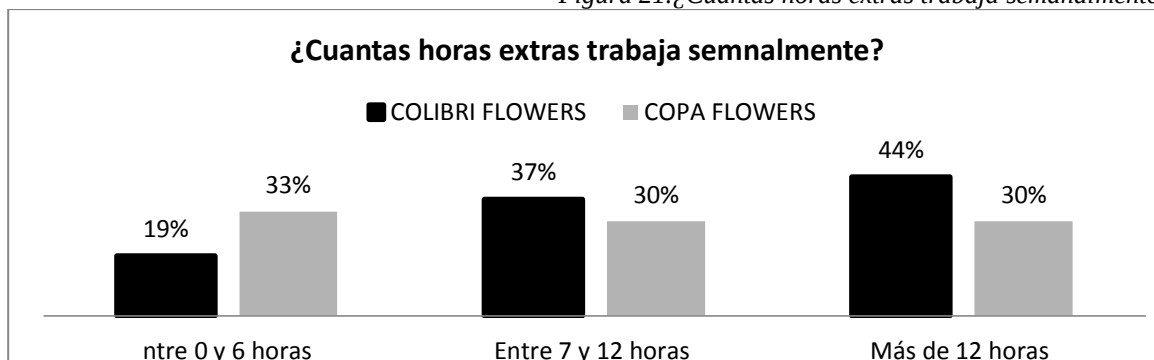


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 10% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 17% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron cambiar el domingo por un día entre semana, un 60% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 33% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas trabajan horas extras para cambiarlas por permisos, y un 30% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 50% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron que acumulan las horas extras y ordinarias en un banco de horas para cambiarlas por permisos en temporadas de baja producción, evidenciándose una sobreexplotación en el trabajo.

Pregunta 23. ¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?

Figura 21. ¿Cuántas horas extras trabaja semanalmente?

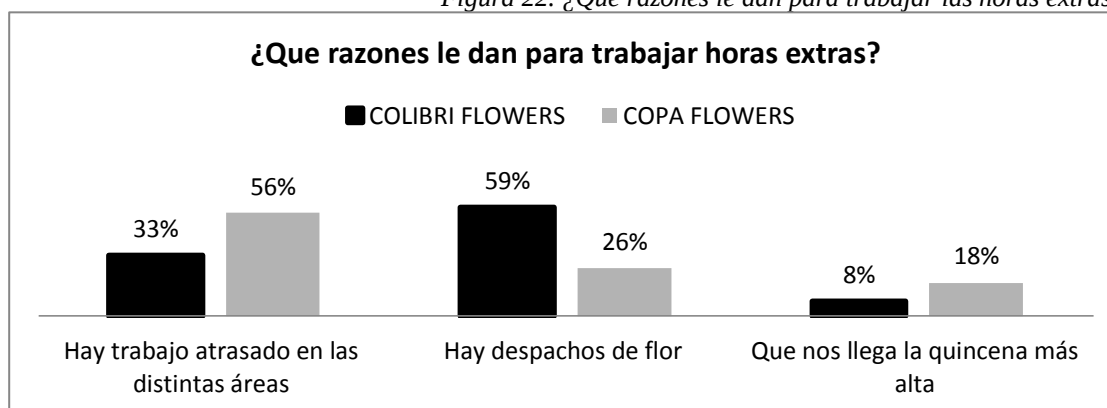


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Podemos evidenciar como se realiza una prolongación en la jornada de trabajo, un 19% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 33% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron trabajar entre 0 y 6 horas, un 37% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 30% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas trabajan entre 7 y 12, y un 44% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 30% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron trabajar más de 12 horas semanales.

Pregunta 24. ¿Qué razones le dan para trabajar las horas extras?

Figura 22. ¿Qué razones le dan para trabajar las horas extras?



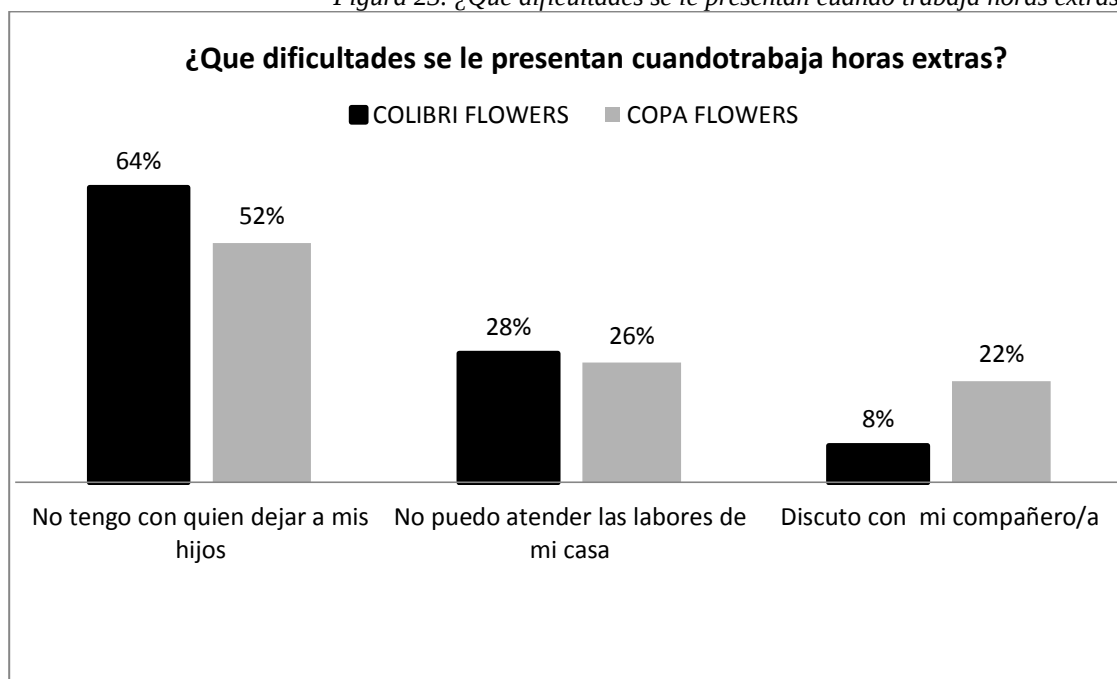
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 33% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 56% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron que se trabajan horas extras para sacar

los atrasos de las otras áreas, un 59% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 26% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron quedarse porque se deben sacar los despachos de flor pendientes y un 8% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 18% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron que necesitan que las quincenas les lleguen más altas.

Pregunta 25. ¿Qué dificultades se le presentan cuando trabaja horas extras?

Figura 23. ¿Qué dificultades se le presentan cuando trabaja horas extras?



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

La principal preocupación de las trabajadoras tanto de Colibrí Flowers como de Copa Flowers es no tener con quien dejar a cuidar sus hijos, causa probable para que haya disminuido el número de hijos que tienen las mujeres trabajadoras de flores.

Para las trabajadoras de Colibrí Flowers un 8% como de Copa Flowers un 22% de las trabajadoras discute con su compañero porque este les reclama que no le dedican el tiempo suficiente a los niños y al hogar, algunos van más allá y les reclaman a sus compañeros motivos de infidelidad por llegar a tan altas horas de la noche a la casa.

Tanto para las trabajadoras de Colibrí Flowers como de Copa Flowers tiene la

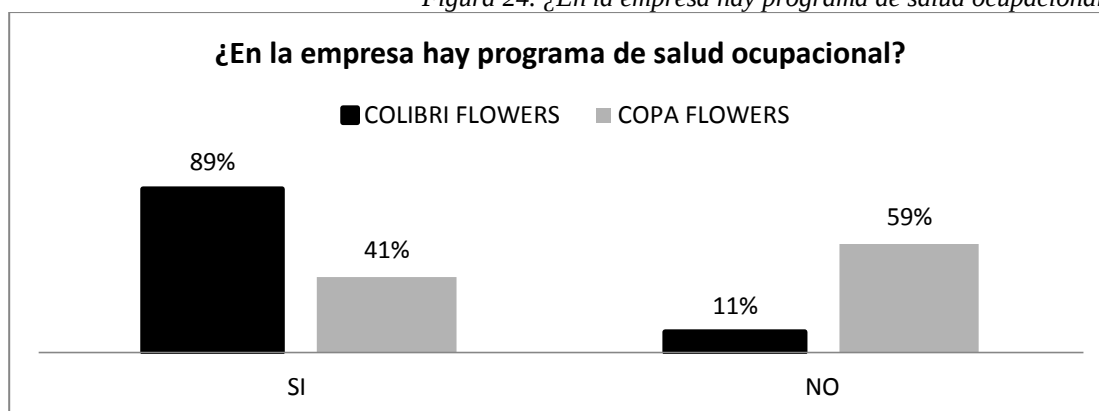
presión de sus necesidades económicas, el ejercicio de autoridad por parte de los supervisores e ingenieros tiene como consecuencia que deben trabajar horas extras quieran o no.

Un 28% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 26% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirmaron no poder atender las labores de la casa por lo que todas las labores se dejan para los fines de semana lo que también les impide compartir y dialogar con sus hijos porque llegan a lavar, planchar, hacer aseo general, mercado, uniformes de hijos, tareas lo que impide las inter relaciones destruyendo el tejido social de la familia y su comunidad.

Salud ocupacional

Pregunta 26. ¿En la empresa hay programa de salud ocupacional?

Figura 24. ¿En la empresa hay programa de salud ocupacional?



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

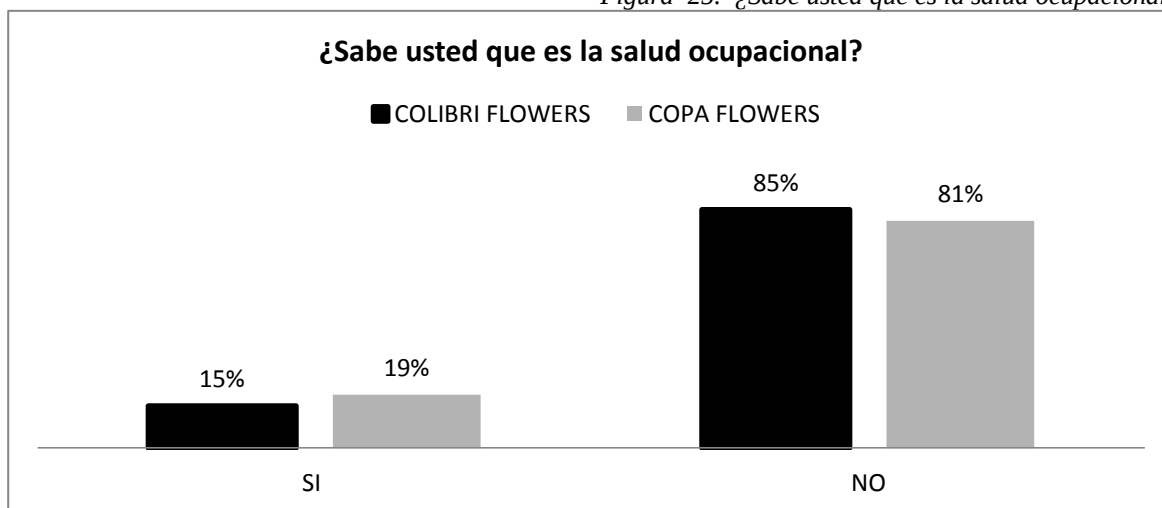
Un 89% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 41% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas saben que en su empresa hay un programa de salud ocupacional y un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 59% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron no haber escuchado de un programa de salud ocupacional en la empresa.

Las trabajadoras identifican el programa de salud ocupacional por las carteleras, afiches, letreros, les hacen firmar planillas y otro tipo de cosas y afirman que los supervisores esos procedimientos hacen parte del programa de salud ocupacional de la

empresa, además ellas creen que este tema es más una responsabilidad de la empresa que de ellas.

Pregunta 27. ¿Sabe usted que es la salud ocupacional?

Figura 25. ¿Sabe usted que es la salud ocupacional?



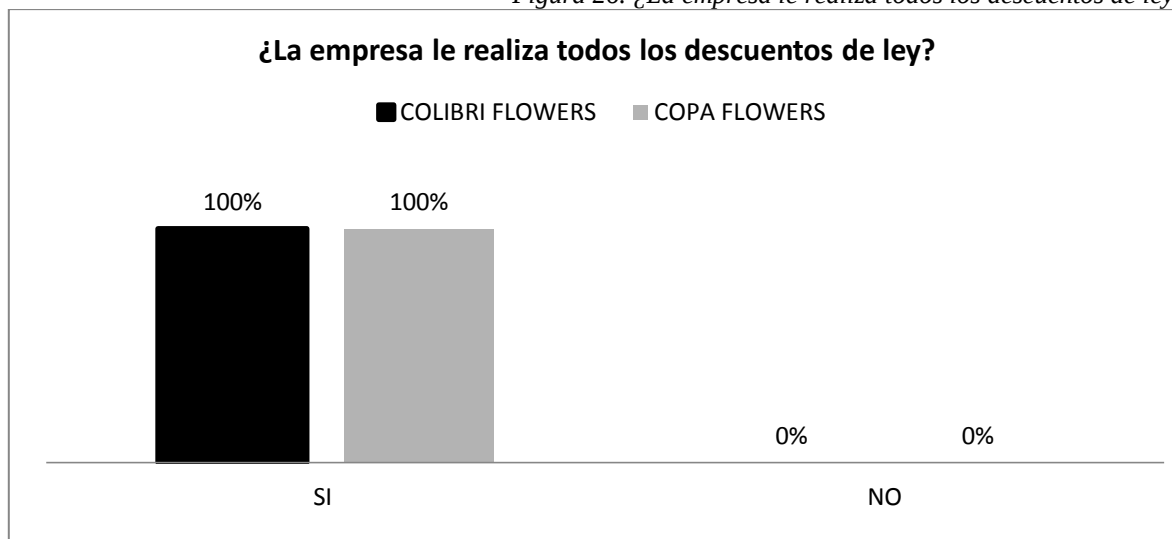
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 89% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 41% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas saben que es la salud ocupacional y un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 59% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron no saber con exactitud para qué es la salud ocupacional.

Las trabajadoras afirman haber asistido algunas charlas pero no pueden entender y definir claramente que es la salud ocupacional, señalan por ejemplo que son temas relacionados con la salud, con las incapacidades, las restricciones médicas.

Pregunta 28. ¿La empresa le realiza todos los descuentos de ley?

Figura 26. ¿La empresa le realiza todos los descuentos de ley?



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

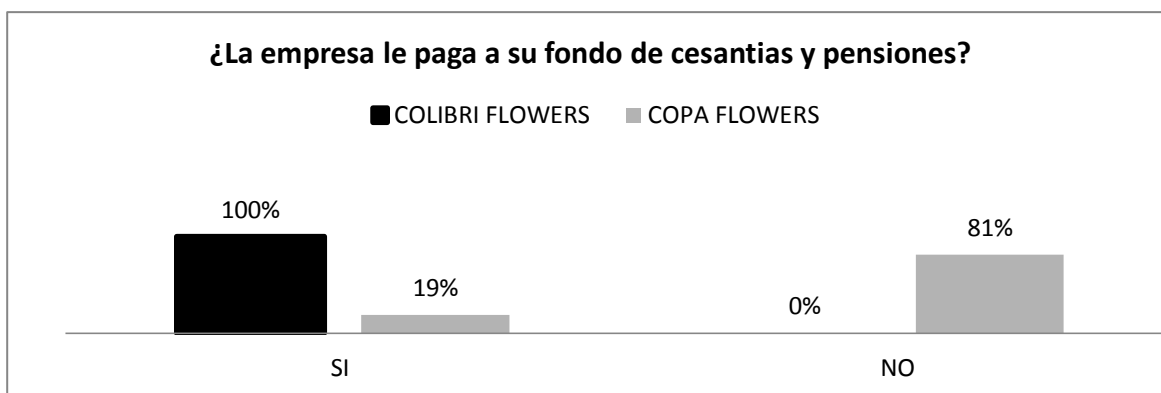
Un 100% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 100% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas les realizan todos los descuentos de ley; salud, cesantías, pensión y parafiscales.

Sin embargo para el caso de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers señalan que aunque les hacen todos los descuentos de ley en el desprendible de pago, cuando van al médico la empresa no le ha pagado a la EPS, Entidad Promotora de Salud o cuando van a revisar el estado de sus semanas de cotización para pensionarse la empresa no le ha pagado durante meses o años.

En las diferentes formas de flexibilización también se presenta esta situación no pagan la salud ni las semanas de cotización al seguro.

Pregunta 29. ¿La empresa le paga a su fondo de cesantías y pensiones?

Figura 27. ¿La empresa le paga a su fondo de cesantías y pensiones?

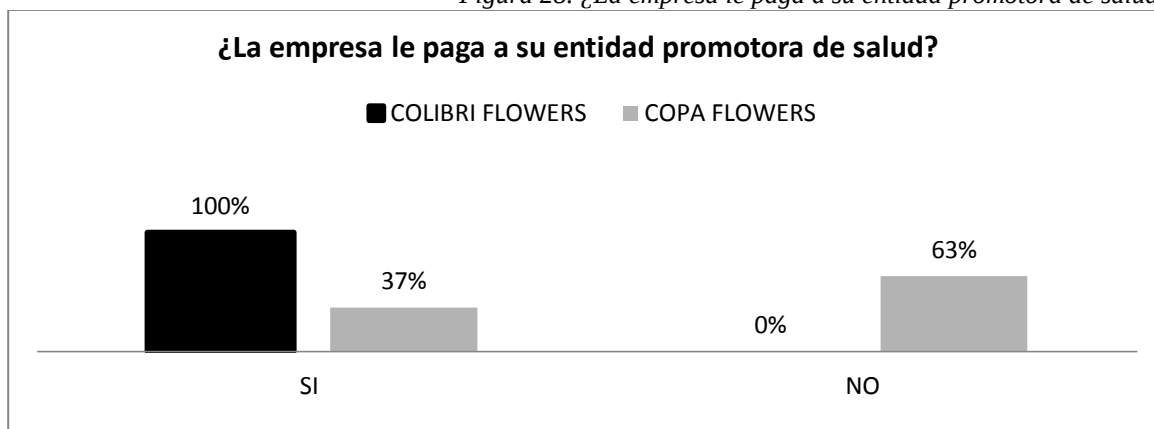


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 100% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 19% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas afirman que la empresa consigan al fondo de cesantías y pensiones y un 0% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 81% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que la empresa no les consignaba al fondo de cesantías y pensiones.

Pregunta 30. ¿La empresa le paga a su entidad promotora de salud?

Figura 28. ¿La empresa le paga a su entidad promotora de salud?



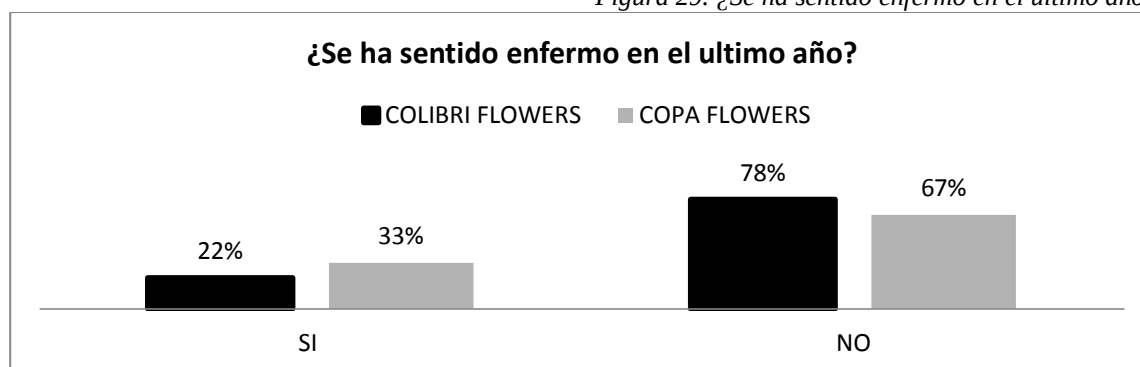
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 100% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 37% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que si le pagaban a su EPS, porque cuando sacan una cita al médico las atienden junto con sus afiliados, y un 0% de las

trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 63% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron que la empresa le pagaba a su EPS, porque cuando solicitan una cita al médico no se las dan por que la empresa no les ha pagado la salud.

Pregunta 31. ¿Se ha sentido enfermo en el último año?

Figura 29. ¿Se ha sentido enfermo en el último año?

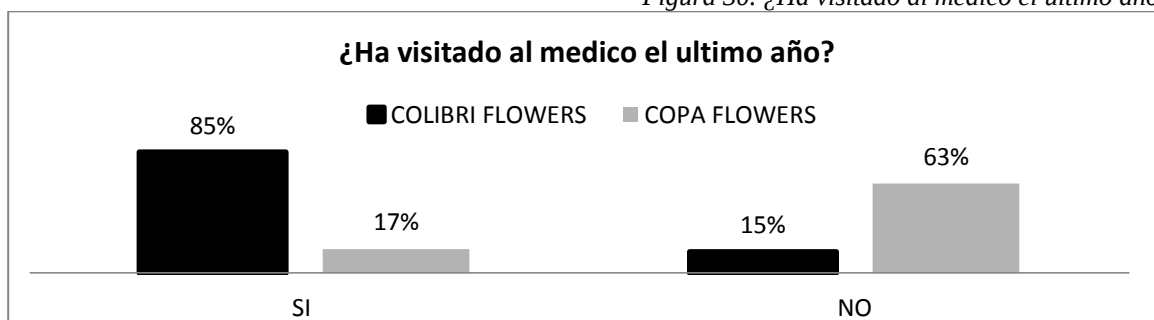


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 22% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 33% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron haberse sentido enfermas y un 78% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 67% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron no sentirse enfermas.

Pregunta 32. ¿Ha visitado al médico el último año?

Figura 30. ¿Ha visitado al médico el último año?



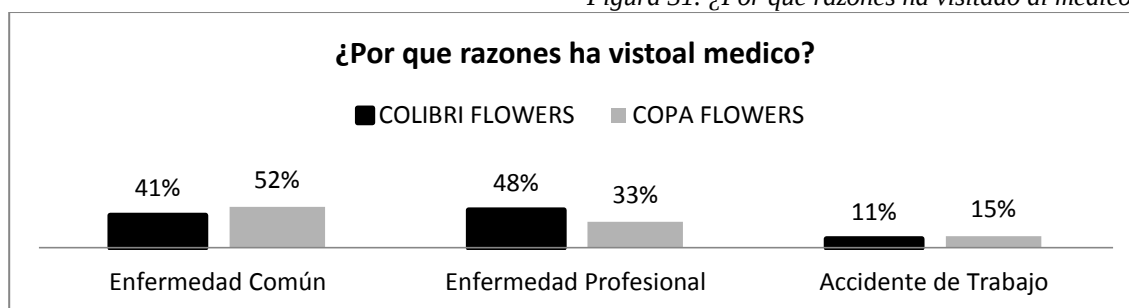
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 22% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 33% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron haber visitado al médico y un 78% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 67% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron no haber visitado al médico.

Las trabajadoras que no van al médico contestaron además que aunque sienten malestares y hormigueos no lo hacen porque se pierde mucho tiempo y atrasan el área de trabajo y los supervisores terminan pasándoles informe.

Pregunta 33. ¿Por qué razones ha visitado al médico?

Figura 31. ¿Por qué razones ha visitado al médico?

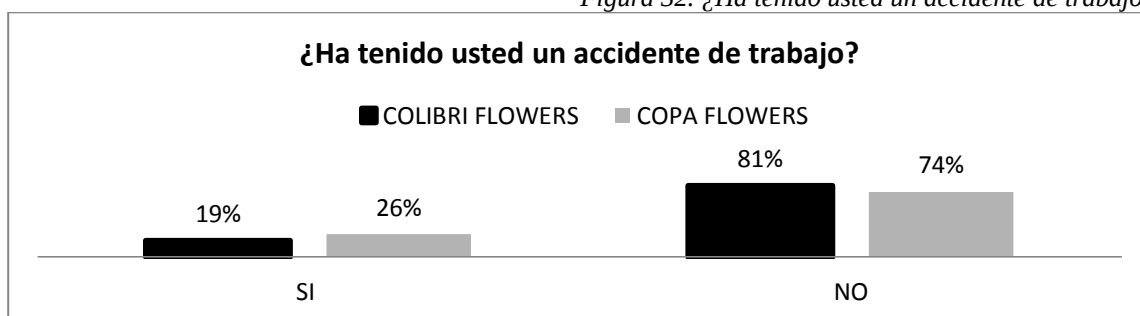


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 41% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 52% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron haber visitado al médico por una enfermedad común; gripa, dolor de estómago, y un 48% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 33% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron haber visitado al médico a causa de una enfermedad profesional de las manos, hombros, brazos o columna y un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 15% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron haber visitado al médico por un accidente de trabajo caídas, raspones, fracturas.

Pregunta 34. ¿Ha tenido usted un accidente de trabajo?

Figura 32. ¿Ha tenido usted un accidente de trabajo?



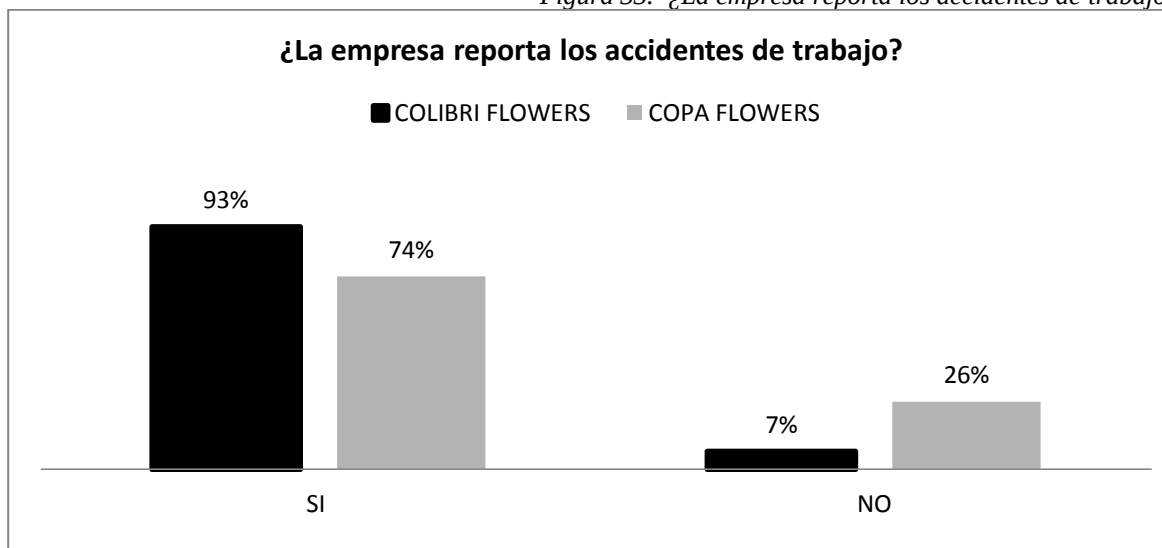
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 19% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 26% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron no haber tenido un accidente de trabajo y un 81% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 74% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron haber tenido un accidente de trabajo.

Sin embargo las compañeras frente a la falta de conocimiento en la normatividad de salud ocupacional, sufren golpes o pequeños pinchazos que igualmente deberían ser reportados y no lo hacen por desconocimiento

Pregunta 35. ¿La empresa reporta los accidentes de trabajo?

Figura 33. ¿La empresa reporta los accidentes de trabajo?

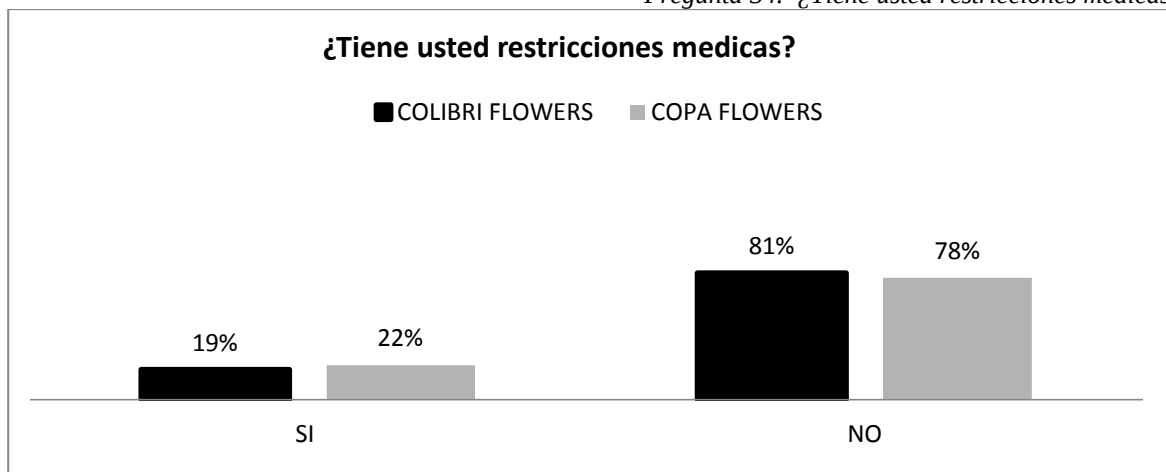


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 93% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 74% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron que la empresa si les reporta los accidentes de trabajo y un 7% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 26% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas contestaron que la empresa no les reporta sus accidentes de trabajo.

Pregunta 36. ¿Tiene usted restricciones médicas?

Pregunta 34. ¿Tiene usted restricciones médicas?

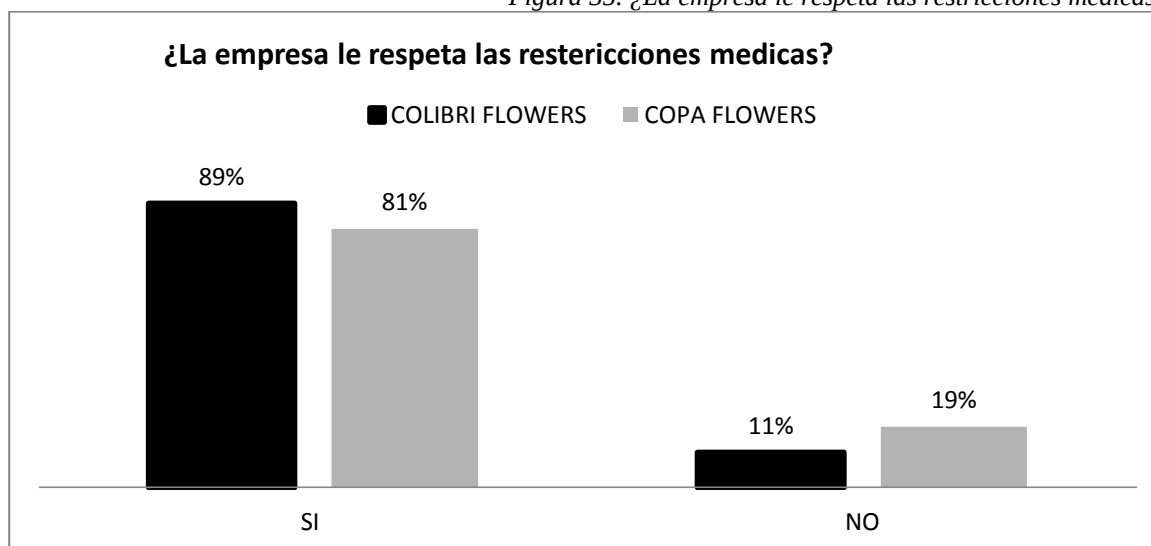


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 19% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 22% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas tienen restricciones médicas y un 81% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 78% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron no tener restricciones médicas, la restricciones medicas son entregadas por los médicos de las Aseguradoras de Riesgos Profesionales. (Ver cuadro 2 pagina 44).

Pregunta 37. ¿La empresa le respeta las restricciones médicas?

Figura 35. ¿La empresa le respeta las restricciones médicas?

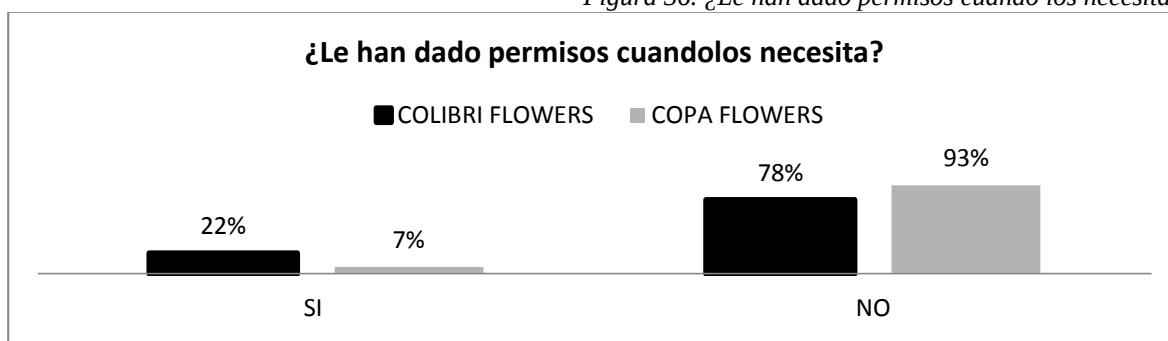


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 19% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas respondieron que si se les respetan aunque algunas deben acudir a derechos de petición para que se las cumplan y un 89% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 81% de las trabajadoras de Copa Flowers respondieron que las empresas no les respetan las restricciones médicas y que deben acudir a los mecanismos de participación que dio la constitución de 1991 como la tutela y el derecho de petición

Pregunta 38. ¿Le han dado permisos cuando los necesita?

Figura 36. ¿Le han dado permisos cuando los necesita?

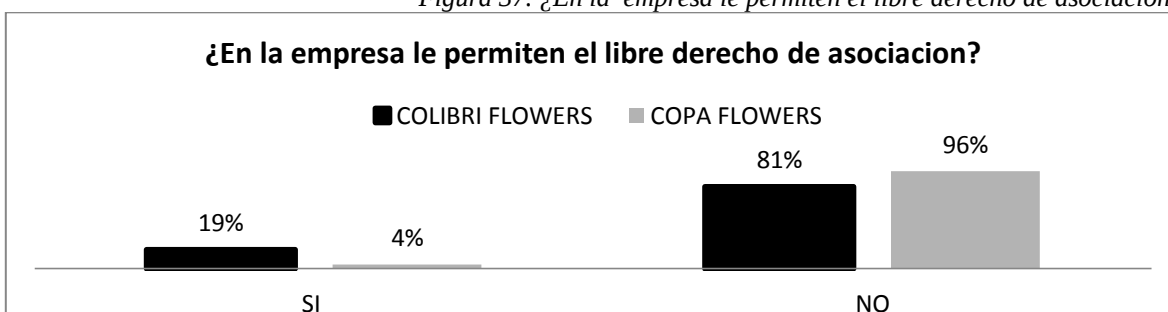


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 22% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 7% de las trabajadoras de Copa Flowers respondieron que les han dado permisos personales, médicos y de calamidad y un 78% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 93% de las trabajadoras de Copa Flowers manifestaron que tienen una alta dificultad para poder acceder a un permiso y deben hacer acuerdos para poder obtenerlos como trabajar horas extras para ir las acumulando.

Pregunta 39. ¿En la empresa le permiten el libre derecho de asociación?

Figura 37. ¿En la empresa le permiten el libre derecho de asociación?

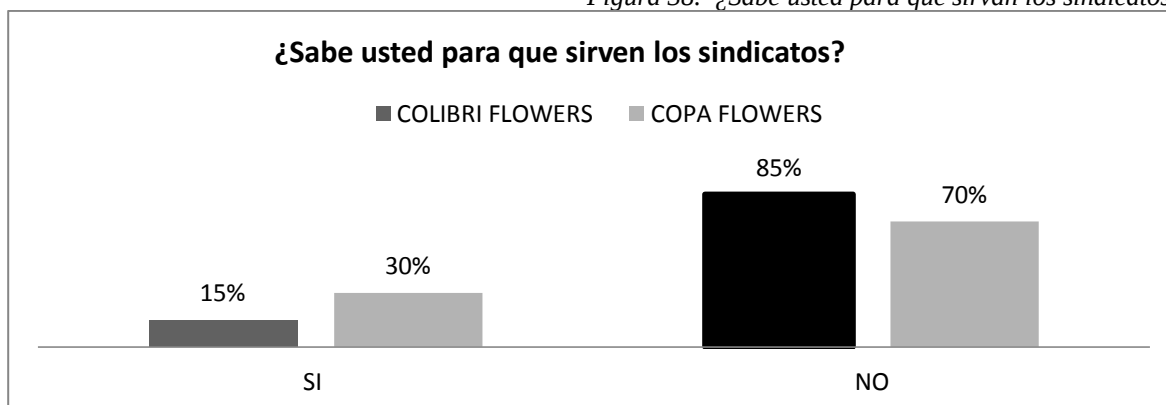


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 19% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 4% de las trabajadoras de Copa Flowers respondieron que la empresa le permite el derecho de asociación y un 81% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 96% de las trabajadoras de Copa Flowers manifestaron que la empresa no les permite el libre derecho de asociación.

Pregunta 40. ¿Sabe usted para que sirven los sindicatos?

Figura 38. ¿Sabe usted para que sirvan los sindicatos?

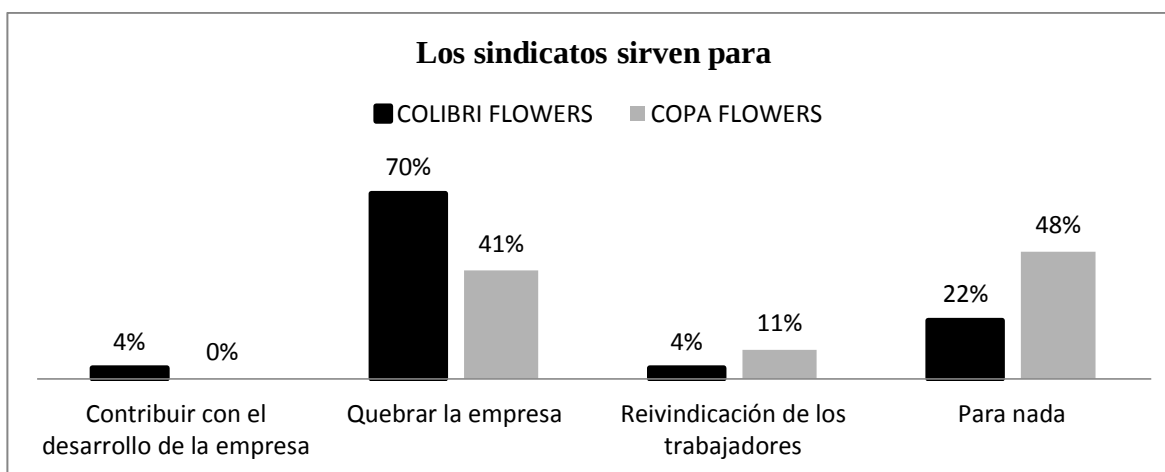


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 85% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 70% de las trabajadoras de Copa Flowers afirmaron no saber para qué sirven los sindicatos, mientras que un 15% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 30% de las trabajadoras de Copa Flowers afirman saber para qué sirven los sindicatos.

Pregunta 41. Los sindicatos sirven para:

Figura 39. Los sindicatos sirven para



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 4% Colibrí Flowers y 0% Copa Flowers dijeron contribuir con el desarrollo de la empresa que sirven para quebrar la empresa, un 70% Colibrí Flowers y 41% Copa Flowers dijeron quebrar la empresa, un 4% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 11% de las trabajadoras de Copa Flowers dijeron que servía para buscar reivindicaciones de los trabajadores, y un 22% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 48% de las trabajadoras de Copa Flowers dijeron que los sindicatos no sirven para nada.

Pregunta 42. ¿En la empresa hay pacto colectivo?

Figura 40. ¿En la empresa hay pacto colectivo?

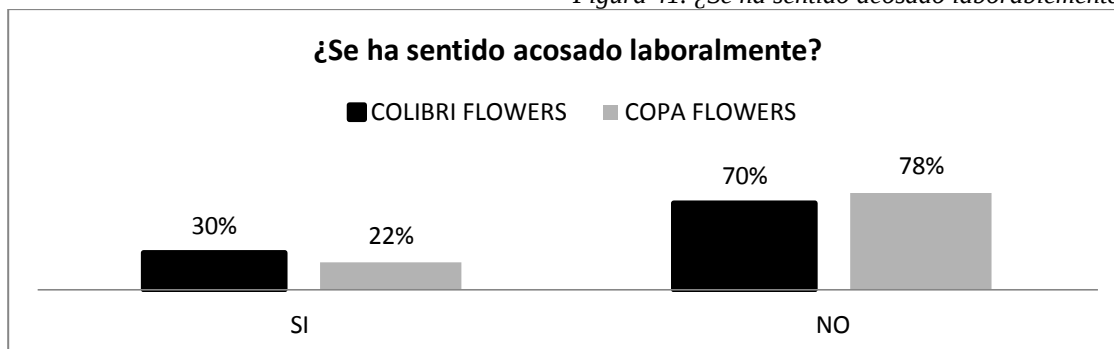


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

El 100% de las trabajadoras de Colibrí Flowers afirmaron tener un pacto colectivo sin embargo manifiestan que no se cumplan las etapas previas para la firma de este, la empresa llega a los lugares de trabajo para que firman la planilla de aceptación al pacto sin ninguna socialización, también afirman las trabajadoras que los pactos colectivos los realizan para que no se configure la creación de sindicatos, finalmente señalan que durante la vigencia del pacto colectivo se les hacen incumplimientos. Un 100% de las trabajadoras de Copa Flowers afirmaron no tener pacto colectivo.

Pregunta 43. ¿Se ha sentido acosado laboralmente?

Figura 41. ¿Se ha sentido acosado laboralmente?

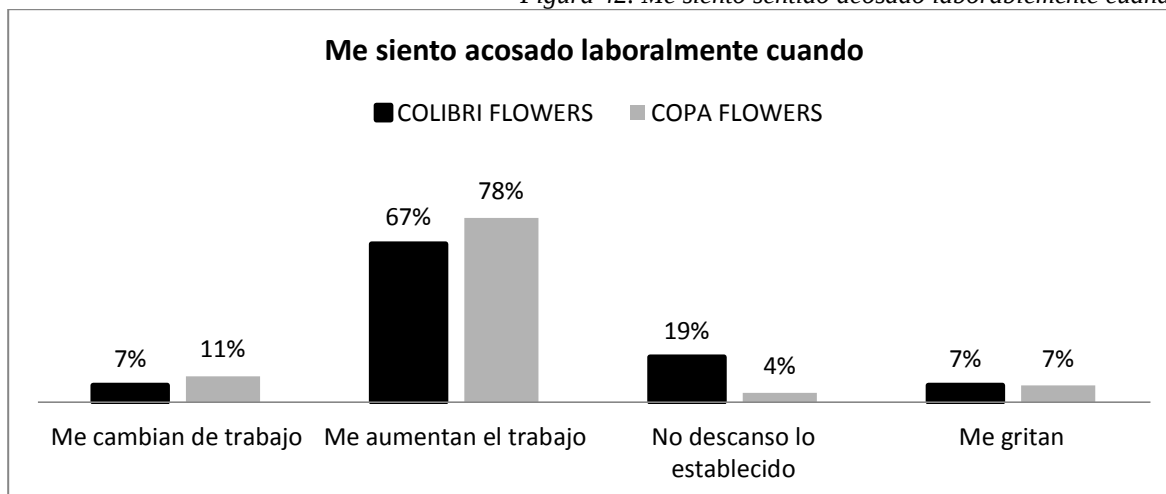


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Ante esta pregunta las trabajadoras de Colibrí Flowers en un 70% y las de Copa Flowers en un 78% afirmaron no sentirse acosadas laboralmente y un 30% de las trabajadoras de Colibrí Flowers, se sienten acosadas cuando no alcanzan a tomar los alimentos por que deben volver a trabajar rápidamente y un 78 % de las trabajadoras de Copa Flowers dicen no sentirse acosadas frente a un 22% de las trabajadoras de Copa Flowers dicen sentirse acosadas, en la medida que hay una presión para realizar las diferentes labores y cumplir con la productividad al punto que los jefes inmediatos les cuentan las veces que se mueven de su sitio de trabajo, van al baño o toman agua.

Pregunta 44. Me siento sentido acosado laboralmente cuando

Figura 42. Me siento sentido acosado laboralmente cuando



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Para las trabajadoras de Colibrí Flowers en un 7% y para las de Copa Flowers en un 11% consideran que les aumentan el trabajo es cuando las cambian de trabajo, a un 67% de Colibrí Flowers y a un 78% de Copa Flowers se consideran acosadas cuando les aumentan el trabajo; el 7% de Colibrí Flowers y el 7% de Copa Flowers dicen sentirse acosados cuando las gritan y finalmente un 19% de Colibrí Flowers y a un 4% de Copa Flowers se sienten acosadas cuando no descansan lo establecido, no se toman el tiempo de almuerzo por regresar al lugar de trabajo, les piden más rendimiento todos los días. En la medida que se presenta el acoso laboral se genera un mayor deterioro de la fuerza de trabajo y esta no se puede recuperar.

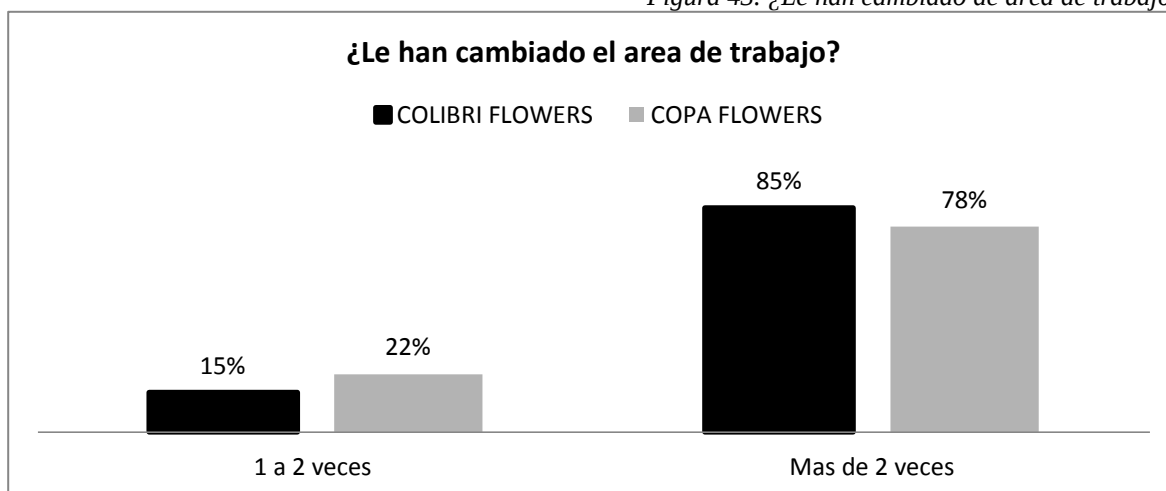
Fotografía 4. Trabajadora respondiendo una encuesta



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Pregunta 45. ¿Le han cambiado de área de trabajo?

Figura 43. ¿Le han cambiado de área de trabajo?

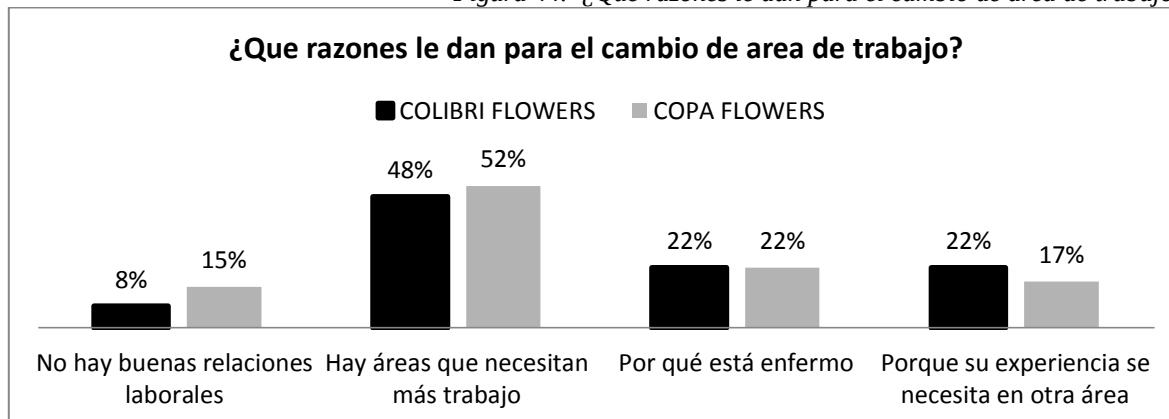


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

El 15% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 22% de las trabajadoras de flores de Copa Flowers afirman haber sido cambiadas del área de trabajo por lo menos una vez; y un 85% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 78% de las trabajadoras de flores de Copa Flowers de las trabajadoras de Copa Flowers dijeron que les habían cambiado su lugar de trabajo más de dos veces, cambios que se dan al no definir con claridad en los contratos de trabajo que labor se debe realizar.

Pregunta 46. ¿Qué razones le dan para el cambio de área de trabajo?

Figura 44. ¿Qué razones le dan para el cambio de área de trabajo?

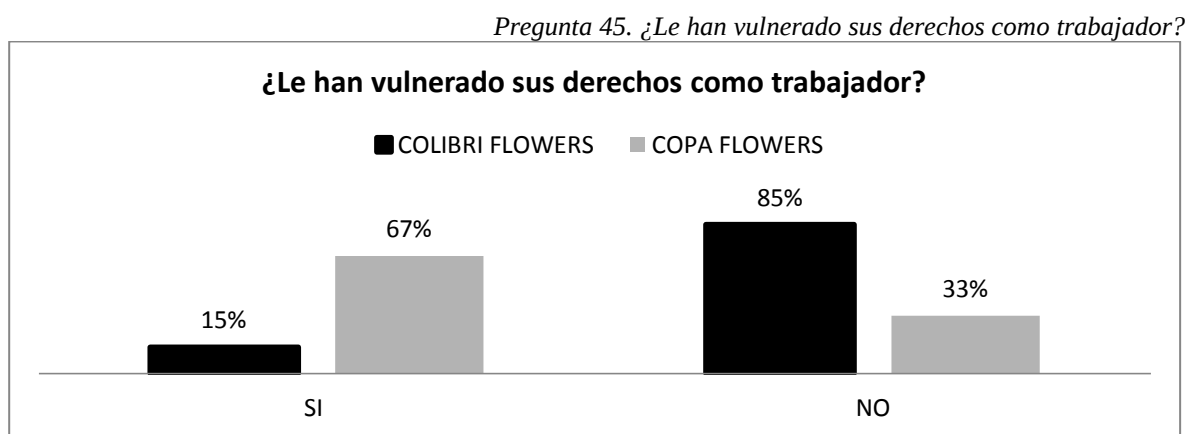


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Frente a esta pregunta un 8% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 15% de las trabajadoras de Copa Flowers contestaron que las relaciones laborales con sus

compañeras no eran buenas; un 48% de Colibrí Flowers y un 52% dijeron que se en otras áreas se necesitaba más su trabajo; un 22% de Colibrí Flowers y un 17% de Copa Flowers contestaron que su experiencia se necesitaba en otra área de la empresa, finalmente un 22% de Colibrí Flowers y un 22% de Copa Flowers contestaron que el cambio era producto de estar enfermos y tener restricciones médicas o reubicaciones.

Pregunta 47. ¿Le han vulnerado sus derechos como trabajador?

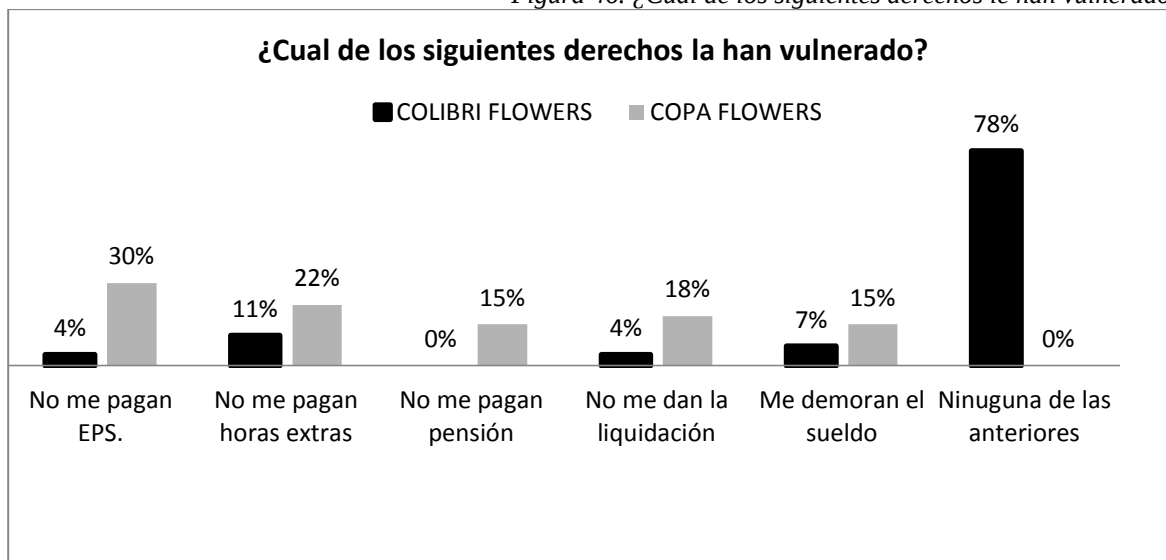


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Para un 85% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 33% de las trabajadoras Copa Flowers contestaron que no sientan vulnerados sus derechos, en ocasiones incluso comprenden las razones que las empresas exponen para esta vulneración. Y un 15% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 67% de las trabajadoras de Copa Flowers dijeron que si habían sentido vulnerados sus derechos como trabajadoras principalmente frente al trabajo y salud. (Ver Cuadros 1 y 2).

Pregunta 48. ¿Cuál de los siguientes derechos le han vulnerado?

Figura 46. ¿Cuál de los siguientes derechos le han vulnerado?

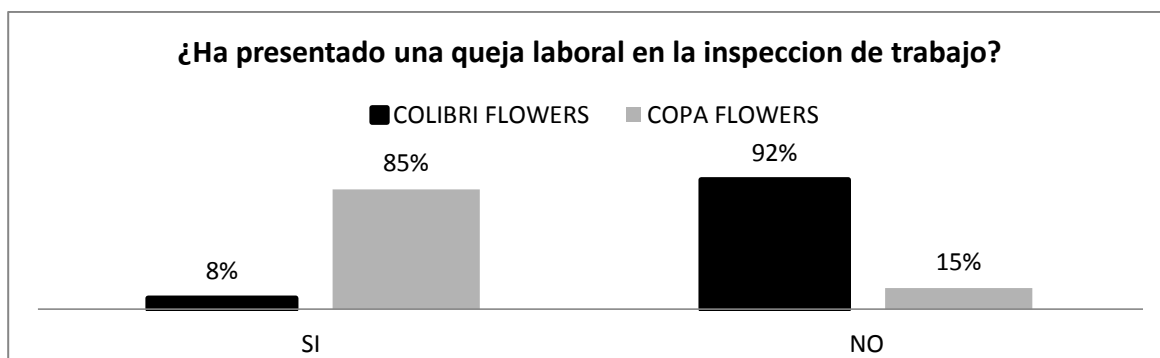


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 4% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 30% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron que no les pagan salud, un 11% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 22% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron que no les pagan horas extras, un 0% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 15% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron que no les pagaban la pensión, un 4% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 18% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron que les quedaron debiendo liquidaciones, un 7% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 15% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron que les han demorado el sueldo y finalmente un 78% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 0% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron que ninguno de sus derechos habían sido vulnerados, (ver cuadro 2 y 3).

Pregunta 49. ¿Ha presentado una queja laboral en la Inspección de Trabajo?

Figura 47. ¿Ha presentado una queja laboral en la Inspección de Trabajo?

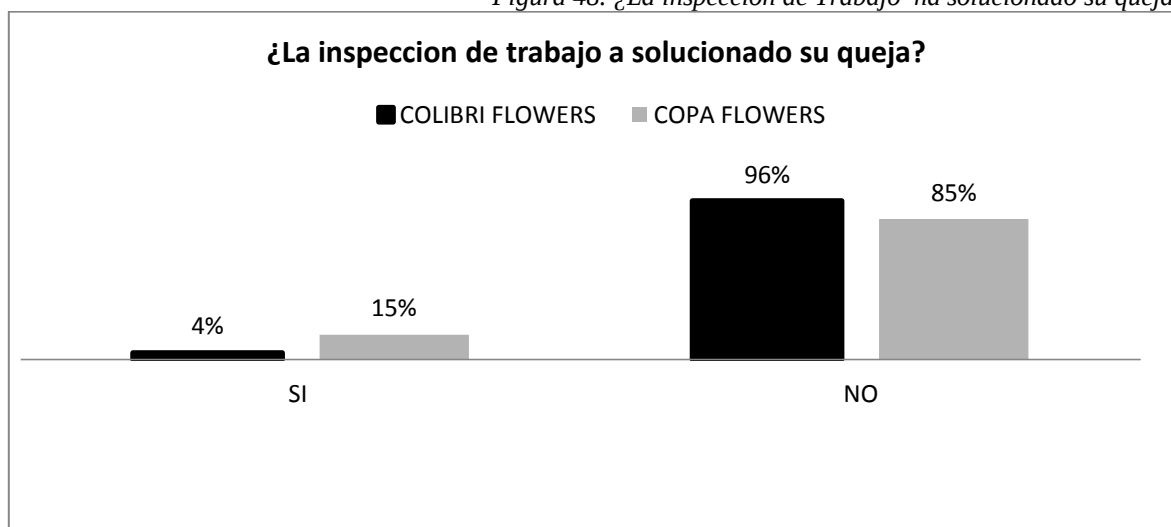


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Las trabajadoras de Colibrí Flowers en un 92% y las de Copa Flowers en un 15% afirman no haber presentado una queja en la Inspección del trabajo, igualmente señalan las trabajadoras Colibrí Flowers en un 8% y las de Copa Flowers en un 85% que efectivamente alguna vez presentaron una queja en la Inspección del trabajo, dicen sentir miedo al acudir a estas instituciones por quedar señaladas, pero lo hacen ante la persistencia en el incumplimiento de los derechos laborales y de salud (Ver cuadro 3).

Pregunta 50. ¿La inspección de trabajo ha solucionado su queja?

Figura 48. ¿La inspección de Trabajo ha solucionado su queja?



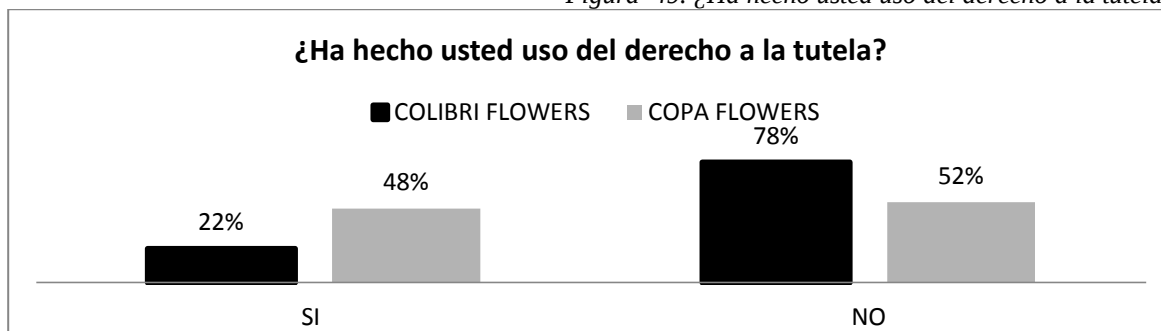
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Las trabajadoras de Colibrí Flowers afirman en un 4% y las de Copa Flowers en un 15% dicen haber recibido alguna solución y en esto se refieren a un “concejo” entregado o por el secretario del despacho o por la Inspectora. De otra parte en Colibrí Flowers 96% y en Copa Flowers un 85% afirmaron que en la inspección no le soluciono su problema,

porque cuando citan al representante legal de la empresa a la inspección para conciliar el incumplimiento de los derechos laborales este no acude, y si no están las dos partes no se resuelve nada entonces les dicen a los trabajadores que pueden acudir al justicia ordinaria. (Ver cuadro 3)

Pregunta 51. ¿Ha hecho usted uso del derecho a la tutela?

Figura 49. ¿Ha hecho usted uso del derecho a la tutela?

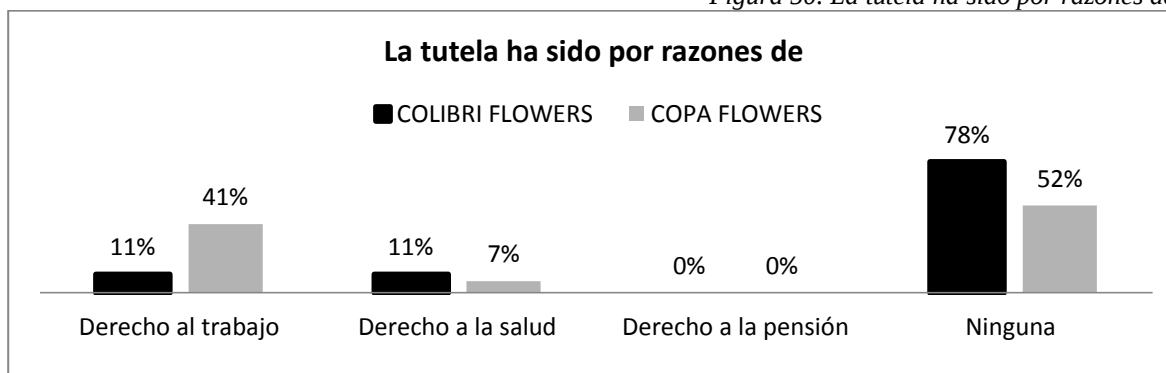


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Para el caso de Colibrí Flowers un 78% y Copa Flowers un 52% no han hecho uso de la tutela, para los trabajadores de las flores los mecanismos de participación entregados en la constitución de 1991 siguen siendo aún desconocidos. Sin embargo para un 22% de Colibrí Flowers y un 48% de Copa Flowers han hecho uso de la tutela, las trabajadoras creen que de esta manera se les reconocerán los derechos que la empresa no les quiere dar. (ver cuadros 2 y 3).

Pregunta 52. La tutela ha sido por razones de:

Figura 50. La tutela ha sido por razones de:

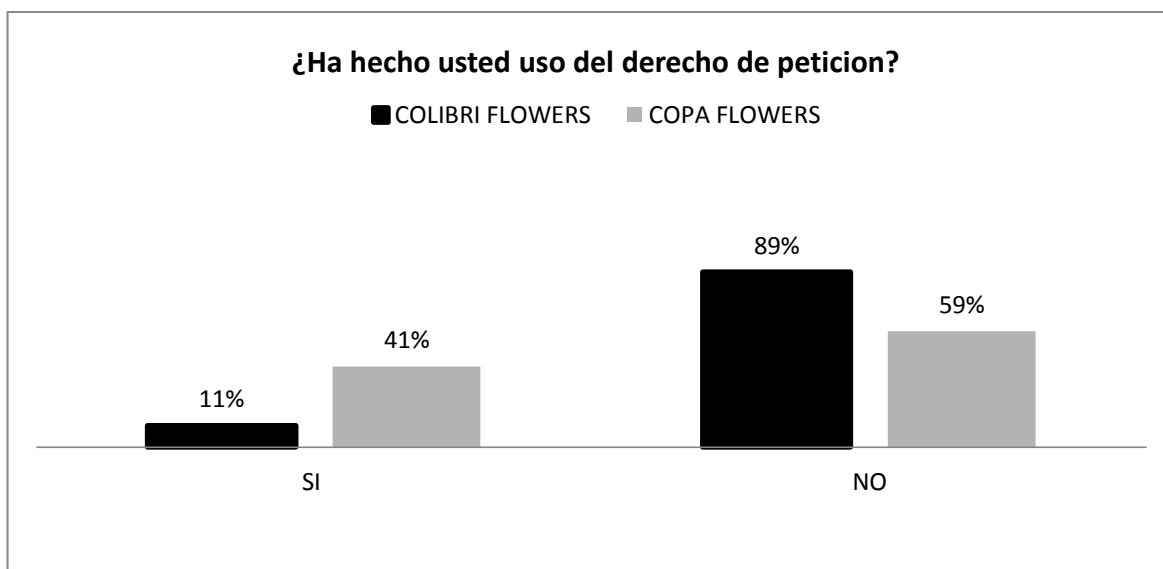


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 11% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 41% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron tutelar por el derecho al trabajo, 11% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 7% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron tutelar por el derecho a la salud, un 78% de las trabajadoras encuestadas de Colibrí Flowers y un 52% de las trabajadoras encuestadas de Copa Flowers contestaron no haber tutelado por ninguna de las razones anteriores. De las trabajadoras encuestadas ninguna tuteló por el derecho la pensión. (Ver cuadros 2 y 3)

Pregunta 53. ¿Ha hecho usted uso del derecho de petición?

Figura 51. ¿Ha hecho usted uso del derecho de petición

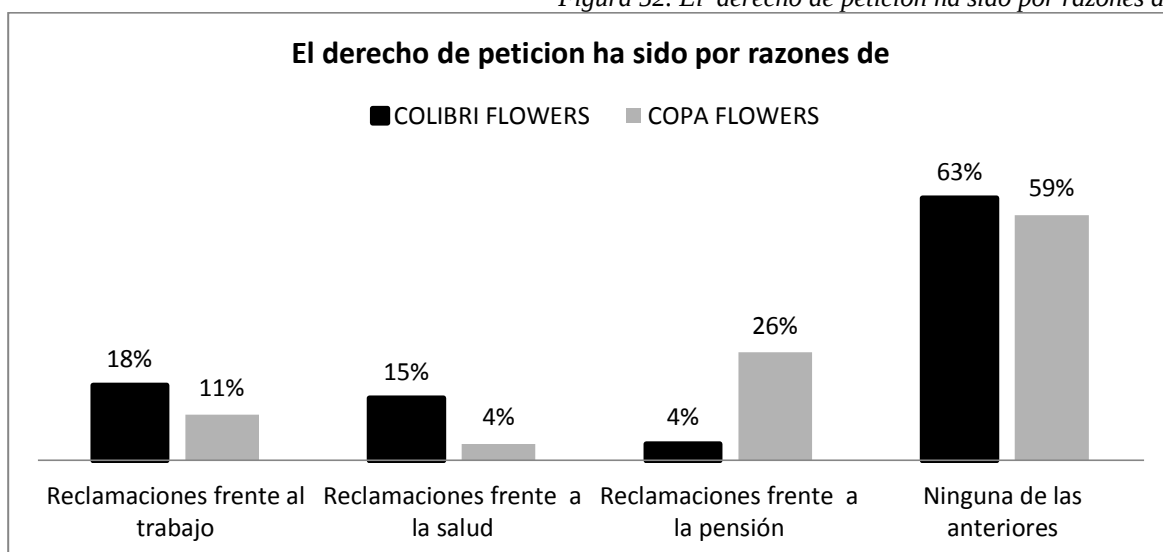


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Las trabajadoras de Colibrí Flowers afirmaron un 89% y de Copa Flowers un 59% no han hecho uso del derecho de petición porque no saben cómo hacerlo y adonde recurrir, no han sido educada como trabajadoras en la defensa de sus derechos, un 11% de las trabajadoras de Colibrí Flowers y un 41% de Copa Flowers afirmaron haber hecho uso del derecho de petición, algunas porque consultaron a un abogado y otras fueron aconsejadas por otras compañeras que ya lo habían hecho.

Pregunta 54. El derecho de petición ha sido por razones de

Figura 52. El derecho de petición ha sido por razones de

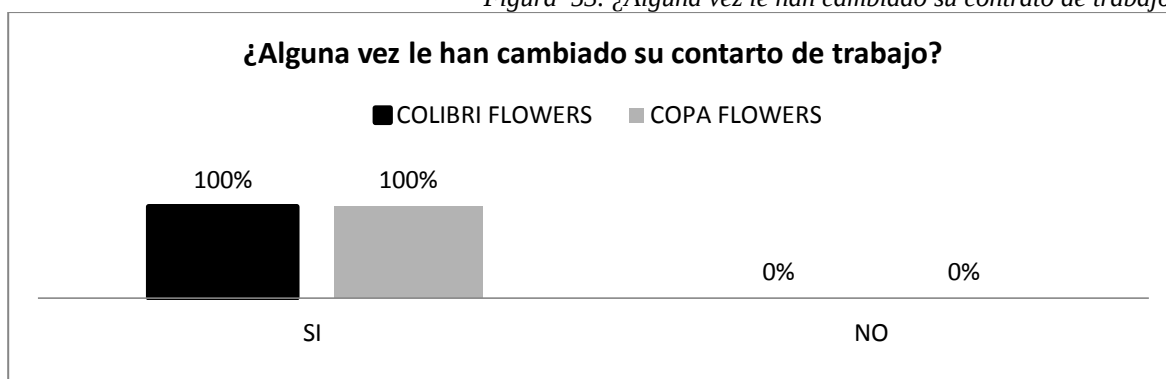


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Un 18% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 11% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron hacer reclamaciones frente al trabajo, un 15% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 4% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron hacer reclamaciones frente a las salud, un 4% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 26% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron haber hecho reclamaciones frente a la pensión y un 63% de las trabajadoras de Colibrí Flowers encuestadas y un 59% de las trabajadoras de Copa Flowers encuestadas dijeron no haber hecho ningún derecho de petición.

Pregunta 55. ¿Alguna vez le han cambiado su contrato de trabajo?

Figura 53. ¿Alguna vez le han cambiado su contrato de trabajo?



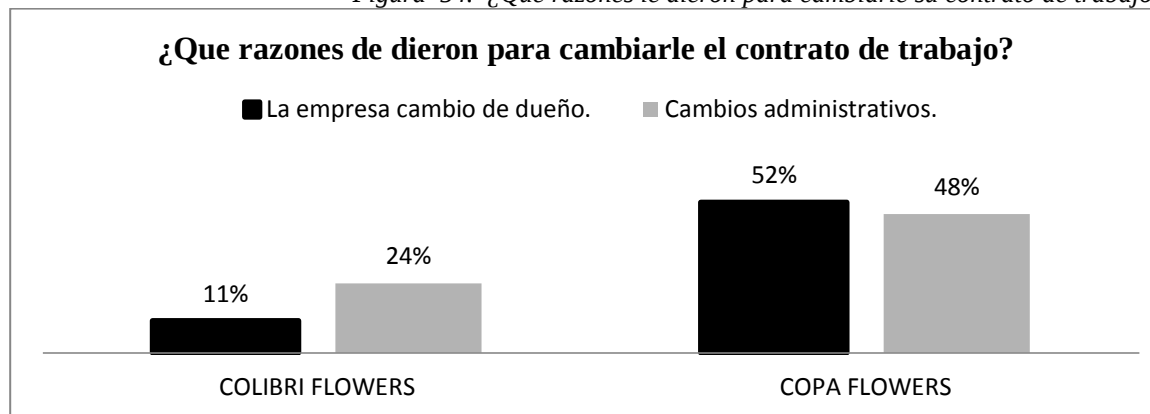
Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Frente a esta pregunta, el 100% de las trabajadoras tanto de Colibrí Flowers y Copa Flowers afirmaron que por lo menos una vez les han realizado el cambio un cambio en su

Contratos de trabajo, lo que deja en evidencia que las relaciones obrero patronales cambian en la medida de las necesidades de la empresa y flujo de trabajadores que necesita la misma.

Pregunta 56. ¿Qué razones le dieron para cambiarle su contrato de trabajo?

Figura 54. ¿Qué razones le dieron para cambiarle su contrato de trabajo?

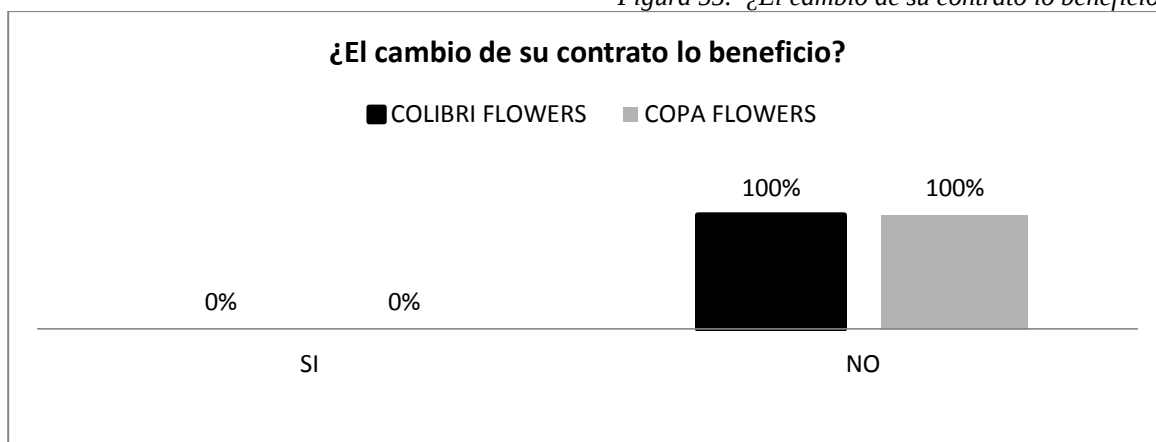


Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

Las trabajadoras de Colibrí Flowers en un 11% y de Copa Flowers en un 24% contestaron que la empresa cambiaba de dueño mientras que de Colibrí Flowers un 52% y de Copa Flowers en un 48% les dijeron que el cambio de su contrato fue por razones administrativos, estas generalmente obedecen a dejar a los trabajadores sin un contrato estable y engancharlos por las diferentes formas de flexibilización, (Ley 1258, 2008) .

Pregunta 57. ¿El cambio de su contrato lo beneficio?

Figura 55. ¿El cambio de su contrato lo beneficio?



Fuente. Harut Beatriz Fuentes Perez

El 100% de las trabajadoras tanto de Colibrí Flowers como de Copa Flowers afirmaron que el cambio de contrato en las diferentes empresas donde han trabajado no las ha beneficiado, porque sus necesidades básicas son cada vez menos satisfechas, y la nueva contratación es a través de; Cooperativas de Trabajo Asociado, Sociedad de Acciones Simplificadas, Empresas de Servicios Temporales y otras formas que anulan la relación

obrero patronal.

5.2 Resultados y conclusiones

Los resultados de esta investigación no se pueden generalizar para todo el sector de la floricultura, sin embargo la tendencia a la explotación de los trabajadores agrícolas de las flores y otras agroindustrias se remonta desde primeros años del siglo XX, ver huelga de las bananeras, amor mujeres y flores, por lo anterior el estudio de esta tendencia es necesario tenerla en cuenta en sus modificaciones legales que la amparan legalmente por ejemplo; las leyes y los tratados internacionales.

La empresa A contrata a todo el personal directamente por empresa lo que se presenta una mayor estabilidad en su fuerza de trabajo. Sin embargo se reportan casos donde esta empresa realiza despidos saltándose la normatividad laboral. La empresa B contrata a todo sus trabajadores a través de distintas formas de flexibilización laboral siendo la esta principal causa para romper el vínculo obrero-patronal.

Tanto en la empresa A como en la empresa B, las trabajadoras en el cumplimiento diario de la producción se ven sometidas a un intensivo uso de la fuerza de trabajo y una constante presión ejercida por los jefes inmediatos, por lo que sin previo aviso quedan expuestas a cumplir largas y extenuantes jornadas de trabajo que incluyen horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos, afectando el tejido social de sus hogares debido a una ausencia permanente frente al cuidado de sus hijos y del hogar como lo da cuenta la encuesta en su pregunta 25.

Tanto en la empresa A como en la empresa B, se evidencia un escaso nivel educativo que no supera la primaria sumado a que desconocen la ley laboral y el código sustantivo del trabajo esto ha permitido una manipulación, sometimiento y vulneración histórica de sus derechos en trabajo y salud. Por lo que para hacer valida una reclamación laboral ante una empresa de flores las trabajadoras deben asesorarse de un abogado quienes las guían en la presentación de derechos de petición, tutelas y demandas.

Tanto en la empresa A como en la empresa B, sin importar el tipo de contratación las mujeres trabajadoras están expuestas a largas jornadas (plusvalía absoluta), donde se realizan trabajos repetitivos lo que desencadena en ellas un deterioro de la salud

desarrollando enfermedades profesionales como, túnel carpiano, manguito rotador, tendinitis y bursitis las que inevitablemente terminan afectando su salud a temprana edad. Tanto en la empresa A como en la empresa B, la implementación de tecnologías y se ha traducido en el aumento de la producción por metro cuadrado, sin embargo se mantiene la misma fuerza de trabajo, (plusvalía relativa) evidenciando una sobreexplotación de trabajo. Desde hace más de 20 años las empresas tanto A como B, les hacen sentir a los trabajadores que el enemigo no es el empresario sino el mercado, porque si no se cumplen los despachos, no se vende y si no se vende, se cierra la empresa. Esta tendencia se viene evidenciando con más fuerza desde la apertura económica realizada en la década de los años noventa que dinamizó el mercado en Colombia con la llegada de la multinacional Dole.

Tanto para empresa A, como para empresa B las leyes que surgieron desde la década de los noventa favorecieron al sector empresarial generándoles importantes ganancias en la parte laboral y tributaria, otorgando beneficios tributarios al generar puestos de trabajo en la región.

En tal sentido el Ministerio de Trabajo como máximo órgano regulador de las relaciones obrero-patronales, junto con las direcciones territoriales e inspecciones municipales no están cumpliendo su función de; controlar, vigilar, inspeccionar, mediar y sancionar a las empresas de flores, no se realiza una intervención de manera oportuna y eficiente lo se traduce en una baja credibilidad y confianza en las inspecciones de trabajo ubicadas en los municipios floricultores. Un aspecto que arroja la encuesta es que las inspecciones trabajo no dan soluciones a las reclamaciones que de forma individual o colectiva presentan los trabajadores.

Las organizaciones sindicales de la zona como la Organización Nacional de Obreros trabajadores de la floricultura Colombiana, Onof, la Escuela Nacional Sindical ENS y la Central Unitaria de Trabajadores CUT coinciden en que existe una abierta política antisindical de parte de las empresas fomentando la persecución, amedrentamiento y estigmatización impidiendo así el derecho de asociación de los trabajadores quienes por un permanente temor a perder sus empleos desisten de organizarse, sumado esto a que los sindicatos de flores existentes en la región no han podido jugar un papel lo suficientemente fuerte, que les permita un verdadero reconocimiento dentro del sector.

5.3 Propuestas

Se hace necesario buscar alianzas con otras organizaciones sociales, educativas y sindicales para que se les brinde una formación y orientación jurídica a las trabajadoras de estas empresas, que le permitan un mejoramiento en su calidad de vida y óptimas y adecuadas condiciones para la defensa de sus derechos.

Las organizaciones sindicales deben hacerle seguimiento al PAL Plan de Acción Laboral, (Obama- Santos) frente a los puntos del tema laboral teniendo en cuenta que la floricultura es uno de los sectores prioritarios junto con los puertos, minas, palma de aceite, azúcar en la vulneración de derechos.

Solicitar al Ministerio de trabajo la aplicación de la normatividad laboral de una forma más rápida, expedita y eficiente para dar solución a los conflictos laborales que se presentan permanentemente en este sector.

La sociedad en general es un intercambio permanente de relaciones que marcan un camino histórico, la agroindustria de la floricultura se transforma todos los días con una connotación negativa para algunos de sus habitantes por lo que es conveniente juntar a todos los actores que median en este sector y socializar las diferentes posiciones frente al modelo de la agroindustria exportadora de flores en Colombia para poder revisar y debatir los impactos positivos y negativos que esta agroindustria puede estar causando en el territorio, ambiente, vida, trabajo y salud de la población en general de la región y de esta manera construir una política pública regional que oriente y mejore las relaciones entre la agroindustria (empresas) y la comunidad (trabajadores) en torno a un sector económicamente importante para el país.

Se hace necesario el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en la medida que las existentes en la región no han logrado ejercer un papel lo suficientemente fuerte que permita el reconocimiento y la credibilidad en el proceso organizativo.

La situación descrita puede causar un impacto social (pandemia) sin precedentes por lo que se hace necesario buscar fórmulas, mecanismos o políticas públicas que generen alternativas para consolidar nuevas formas de trabajo que subsanen el problema de miles de mujeres de estos municipios que están presentando cada vez más un deterioro de su

salud física y mental por causa de las enfermedades profesionales adquiridas en las empresas de flores durante su vida laboral y a una temprana edad, lo que les impide seguir trabajando y aportando a la economía de sus hogares y de la región.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo. L. Blanca. D. (2014) Testimonio de trabajadora de la floricultura. [Entrevista].
- Asocolflores [Asociación Colombiana de Exportadores de Flores]. (2010). Colombia exporto 600 millones de flores. Recuperado de:
<http://www.asocolflores.org/asocolflores/index.jsp?page=57&site=1&idFile=976&adminMode=false&fromPage=57>.
- Benavides, E (abril, junio, 2009). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia. Deslinde, (44).
- Bonilla. E, Rodríguez. P. (1997) Más allá del dilema de los métodos. Bogotá. Colombia: Grupo editorial norma.
- Buitrago, C. A., Gómez, M. L. (s.f.). Uso aparente de plaguicidas en Colombia durante los años 2004-2007. Bogotá, Colombia: Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. Recuperado de <http://cep.unep.org/repicar/informacion-de-paises/colombia-1/uso-de-plaguicidas-en-colombia-2004-2007>.
- Censo de fincas productoras de flores en 28 municipios de la Sabana de Bogotá y
- Central Unitaria de Trabajadores. (2007). Conclusiones V congreso. CUT 2006. Bogotá, Colombia: Suministros y ediciones LC.

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663. Diario Oficial No. 27.407 del 9 de septiembre de 1950 (1950).

Colombia Pro-export. (2014). Flores-Agroindustria. Proex-Por Colombia.

Confecoop, (2008). (18 de Septiembre del 2008) Flash confecomunica. Confecoop. Recuperado de. <http://www.confecoop.coop/index.php/confecomunica-2008/469-flash-confecomunica-no-789-gobierno-nacional-reglamenta-la-ley-1233-de-2008-decreto-reglamentario-no-3553-de-2008>.

Constitución política de Colombia. (1991). Título I. De los principios fundamentales

Coronel, Daniel. (16 de octubre de 2010). Flor de un día. Semana. Recuperado de <http://www.semana.com/opinion/articulo/flor-dia/123316-3>

Corporación Cactus. (2003). Experiencias Sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e impresores Ltda.

Corporación Cactus. (2008). Agroindustrias modelo para cuestionar. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e impresores Ltda.

Corporación Cactus. (2009). Informe sobre la floricultura colombiana 2008: condiciones laborales y la crisis del sector. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e impresores Ltda.

Corporación Cactus. (2011). Flores Colombianas: Entre el amor y el Odio. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e impresores Ltda.

Correa, P. (28 de Julio de 2011). Adiós cooperativas, bienvenidas S.A.S. El Espectador. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/economia/adios-cooperativas-bienvenidas-sas-articulo-287840>.

Cufiño, Ana. (2014) Trabajadora de Colibrí Flowers. [Entrevista].

CUT. (2010). En pie por la dignidad del trabajador floricultor. Bogotá, Colombia. Editer

estrategias educativas

DANE. (2010). Informe de resultados

De la Garza, T. Enrique (2005). Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Red de bibliotecas de virtuales de ciencias sociales de América Latina y el caribe de la red de centros Miembros de CLACSO. Recuperado de CLACSO. Recuperado de <https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar.ar/libros/grupos/sindi/intro.pdf>.

Decreto 1433, (1983). Congreso de la república. Diario Oficial N° 36.288 de Julio 6 de 1983 por la cual se derogan algunos artículos de la Ley 50 de 1990 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2025, (2011). Congreso de la república. Por la cual se reglamenta parcialmente la ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la ley 1429.

Decreto 2879, (2004). Congreso de la república. Diario Oficial N° 45.665 de septiembre 8 de 2004 Por el cual se adoptan medidas para controlar la evasión y elusión de aportes parafiscales y se dictan disposiciones en materia de Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, Empresas Asociativas de Trabajo.

El Espectador. (2012). Empresarios floricultores, a proceso de responsabilidad fiscal por \$38 mil millones. El Espectador. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/investigacion/empresarios-floricultores-proceso-de-responsabilidad-fi-articulo-381360>.

El Tiempo. (16 de abril de 2003). El reacomodo de la salud. El Tiempo. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1008722>

El Tiempo. (22 de noviembre de 2009). Limosnitas para los pobres ricos. El Tiempo. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-3726597>.

Escuela Nacional Sindical. (2007). Floricultoras en el oriente antioqueño. Medellín, Colombia: Pregón Ltda.

- Escuela Nacional Sindical. (2014). El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal. Medellín, Colombia: Pregón S.A.S.
- Fuentes, P. Harut B. (2004) Trabajadora de flores de la empresa Splendor Flowers. [Entrevista].
- Fundación Cine Documental Investigación Social. (Productores), & Rodríguez, M. & Silva, J. (Directores). (1989). Amor, mujeres y flores. [Película documental]. Colombia: Fundación Cine Documental Investigación Social.
- García, M. P. (2006). Doctrina y Alcance de la Temporalidad Laboral. Bogotá, Colombia: Carrera 7 Ltda.
- Gómez, G. M. (1994). La Sabana de Bogotá. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional.
- Instituto interamericano de la Cooperación para la Agricultura. (2014). Desarrollo de los agronegocios en América Latina y el caribe. San José. Costa Rica.
- Junta Regional de Invalidez (2014). Formulario de Dictamen para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez. Compañía de seguros Bolívar S.A.
- Kuhn, T. (1971). La estructura de las revoluciones científicas. México: Fondo de Cultura Económica.
- La Republica. (2 de octubre de 2012). Tasa de intervención, equilibrio complejo. La República. Recuperado de http://www.larepublica.co/tasa-de-intervenci%C3%B3n-equilibrio-complejo_1199.
- Ley 1233, (2008). Congreso de la república. Diario oficial N° 47. 058 de Julio 22 de 2008. Por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar,

ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones.

Ley 1258, (2008). Congreso de la república. Diario oficial N° 47. 194 de diciembre 5 de 2008. Por medio del cual se crea la sociedad por acciones simplificadas.

Ley 1429, (2010). Congreso de la república. Diario oficial N° 47.937 de 29 de diciembre de 2010 Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

Ley 1562, (2012). Congreso de la Republica. Diario Oficial (2012). Por la cual se modifica el Sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 50, (1990). Congreso de la república. Diario Oficial N° 39.618, del 1 de enero de 1991 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. (1990).

Ley 789, (2002). Congreso de la república. Diario oficial N° 45. 046 de Diciembre 27 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modificar algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Ley 79, (1988). Congreso de la república. Diario oficial N° 38.648 de Enero 10 de 1989. Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa.

Machado, A. (1991). El modelo de desarrollo agroindustrial en Colombia 1950-1990. Santafé de Bogotá: CEGA. IICA.

Machado, A. (2002). Tenencia de tierras problema agrario y conflicto. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional.

Martínez, P. C. (2006). El método del estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento y Gestión. Pp 20.

Marx, C. Engels, F. (1948). Manifiesto del partido comunista. Quito. Ecuador. Talleres

Editorial Ecuador FBT, Cía. Pp. 26).

Mejía, Lupe (8 de mayo de 2014). Mintrabajo multa 10 firmas de palmeras por tercerización laboral). El Heraldo. Recuperado de <http://www.elheraldo.co/economia/mintrabajo-multa-10-de-firmas-de-palmeras-por-tercerizacion-laboral-151895>.

Méndez, Adelina. (2014) Trabajadora de Splendor Flowers. [Entrevista].

Ministerio de Trabajo (2014). Inspección de Facatativá Citación administrativa laboral. Latín Blooms SAS.

Ministerio de Trabajo. (2012). Grupo de prevención, inspección, vigilancia y control de la Dirección Territorial de Cundinamarca [Caso judicial]. 5 de Septiembre de 2012.

Ministerio de Trabajo. (6 de abril de 2012). Plan de acción de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales. Ministerio de Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/tlc-plan-de-accion-laboral/314-documentos/369-plan-de-accion-santos-obama.html?start=>

Minuto30.com. (23 de octubre de 2010). Empresas que recibirían subsidios del gobierno Uribe, revocados por Min Agricultura. Recuperado de <http://www.minuto30.com/empresas-recibiran-subsidios-del-gobierno-uribe-revocados-por-minagricultura/22175/>.

OIT. (2016) Trabajo decente. OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

ONOF. (1 de noviembre de 2009). Benilda: un paro más que justificado. La Espinita. Recuperado de

ONOF. (2016). Enfermedades profesionales en la agroindustria de la floricultura. [Entrevista]. Facatativá, Colombia.

Paul, J. (2006). ¿Es realmente libre el Libre Comercio? Bogotá, Colombia: Siglo del

Hombre.

- Perry, C. (1998). Processes of a case study methodology for postgraduate research in marketing. *European Journal of Marketing*, 32(9/10), 785-802.
- Pinilla, J. (1998). *Ni Neoliberalismo Ni Populismo*. Bogotá, Colombia: Divinni Editorial.
- Plataforma Justicia por Colombia. (2011). *¿Los Derechos Humanos o el libre Comercio? Estrategias para una política comercial alternativa*. Bogotá, Colombia: CM Impresores.
- PNUD. (2011). *Colombia Rural. Razones para la esperanza*. Pnud. Recuperado de http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/human_development/informe-nacional-de-desarrollo-humano-2011/
- Portafolio. (2011). *Americaflor fija su estrategia para evitar su quiebra*. Portafolio. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/americafior-fija-estrategia-evitar-quiebra-128766>.
- Portes, A. (2004). *Desarrollo Futuro en América Latina*. Bogotá, Colombia: Ediciones Antipas.
- Procuraduría General de la Nación (Productor). (2012). Video Promocional “Por la libertad sindical”. De <https://www.youtube.com/watch?v=YEuVq6MAoq8>.
- Quevedo, Norbey (16 de octubre de 2010). Flores y votos para Arias. *El Espectador*. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/investigacion/flores-y-votos-arias-articulo-230029>.
- Ramírez, M. A. (2012). *Inspección de Trabajo*. Facatativá, Colombia.
- Semana. (10 de octubre de 2011). No estamos preparados para el TLC. *Semana*. Recuperado de <http://www.semana.com/economia/articulo/no-estamos-preparados-para-tlc-juan-camilo-restrepo/247686-3#comentado>

- SIPAE [Sistema de Investigación de la Problemática Agraria en el Ecuador]. (2011). Agroindustria y soberanía Alimentaria= Hacia una Ley de agroindustria y empleo agrícola. Quito, Ecuador: Compugraf.
- Stoeker, R. (1991). Evaluating and Rethinking The Case Study. [Evaluación y Replanteo del Estudio de Caso]. *The Sociological Review*. Vol. 39, n° 1. pp. 88-112.
- Triviño, Leidy. (2014) Trabajadora de Colibrí Flowers. [Entrevista].
- Valencia, L. F. (24 de marzo de 2003). El Ministerio de la “Protección Social”, una paradoja. *Rebellion.org*.
<http://www.rebellion.org/hemeroteca/plancolombia/030324paradoja.htm>
- Vargas, O. Rene (2003) ¿Qué es el tratado de libre comercio de Centroamérica? Nicaragua: UPOLI.
- Vargas, R. (2014) Enfermedades profesionales en la agroindustria de la floricultura. [Entrevista].
- Varona, M., Tolosa, J., Cárdenas, O., Torres, C. H., Pardo, D., Carrasquilla, G., & Howard, F. (2005). Descripción del uso y manejo de plaguicidas en las empresas de flores afiliadas a Asocolflores. *Biomédica*, 25(3). Recuperado de
http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=82119&id_seccion=3845&id_ejemplar=8110&id_revista=232
- Yin, R.K. (1989). Case study research: design and methods. Newbury Park, California, Estados Unidos: Sage.