

Funcionalidad del trabajo de las mujeres en la producción de flores para exportación

Laura Rangel

La situación de las mujeres que trabajan en las empresas de flores es un caso emblemático en Colombia en varios sentidos, y eso es, justamente, lo que quiero comentar en este espacio. Colombia es el segundo productor exportador de flores a nivel mundial, después de Holanda, y la floricultura, como una actividad de exportación, evidencia que el consumo masivo de flores está en el Norte, mientras que la producción está en el Sur.

¿Por qué el consumo está en el Norte? Porque existe la necesidad de adquirir flores de la misma variedad y con la misma calidad en cualquier momento del año. Esto quiere decir que la necesidad de satisfacer un cierto esquema de consumo impulsó la creación de ciertas condiciones de producción, básicamente una producción agroindustrial.

Pero resulta que este modelo de producción, impulsado por el consumo, genera problemáticas muy graves. La primera problemática de la floricultura es que, para poder responder a los estándares de calidad, se hace uso de una gran cantidad de pesticidas y de muchos agroquímicos y esto, a su vez, tiene otras implicaciones. Una muy grave para las trabajadoras y los trabajadores que producen estas flores a ser consumidas en el Norte, es que estas personas están expuestas a los pesticidas durante casi toda su jornada laboral. Una segunda implicación tiene que ver con los daños que estos productos químicos están ocasionando en el medio ambiente. Considero que estas dos razones han influido para que la producción se ubique cada vez más en países del Sur como Colombia, Ecuador, Bolivia, Perú, Chile; y en Africa en Kenia y Zimbabwe, y que incluso la India haya empezado a incursionar en este modelo de actividad de exportación.

Pero hay una segunda situación que se da en la mayoría de los países productores de flores, y es que la mano de obra para este tipo de producción es principalmente mano de obra femenina. Para el caso colombiano, tenemos que el 70% de un poco más de 75.000 trabajadores/as que laboran en esta área son mujeres. Por tanto, hablamos de que existe una funcionalidad del trabajo femenino, porque la floricultura es como un laboratorio en la legislación laboral del país: primero se flexibilizaron las prácticas laborales de la floricultura y después tuvimos, en la década del 90, todos los ajustes en la legislación laboral colombiana.

Tener esta mano de obra mayoritariamente femenina, con una alta dependencia de su puesto de trabajo, resulta funcional en las actuales condiciones del mercado. Estamos hablando de mujeres que son, en su mayoría, cabeza de familia con dos o tres hijos, en un contexto de desempleo generalizado en Colombia (al año pasado llegamos a una tasa

de desempleo cercana al 20%), y en un tipo de labor que no requiere calificación alguna.

Hemos observado con gran preocupación que esta funcionalidad del trabajo de las mujeres en las flores tiene un respaldo legislativo, que se manifiesta en el impulso a la flexibilidad laboral. En cambio, estas mismas leyes dejan a la mujer en total desprotección. Por ejemplo, la legislación colombiana permite que, según la modalidad de contratación, una trabajadora que está embarazada pueda perder su trabajo; es decir, si esta mujer tenía un contrato de trabajo de cuatro meses y si se queda embarazada en el segundo mes, éste no será renovado. Otro problema muy grave es que, a pesar de que existe una legislación para controlar los riesgos ocupacionales y proteger la salud de los y las trabajadoras, en el caso de la floricultura no existe ninguna norma de protección, a pesar de que se trata de una actividad de alta peligrosidad, por el uso de plaguicidas aplicados bajo invernaderos.

Existen, por tanto, vacíos grandes en el campo legal y estos vacíos resultan funcionales. Es más, podríamos decir que la regularización no es favorable para este tipo de producción; al contrario, se requiere un sistema de contratación cómodo y flexible. En este contexto, tampoco es raro decir que la asociación sindical está ausente de Colombia y que la legislación colombiana permite y motiva este tipo de situaciones.

Entonces, se trata de un panorama donde los derechos de las mujeres están desprotegidos; donde no se ve un posible apoyo a los derechos de los y las trabajadoras a través de la organización sindical; donde los empresarios tienen una voz fuerte para hacer escuchar sus pedidos, mientras la voz de lo/as trabajadore/as no se escucha; donde los y las trabajadoras no adquieren ninguna calificación a través de su trabajo, por lo que no pueden posicionarse en el mercado laboral ni tener un arma de defensa frente a la empresa. Por todo esto, las trabajadoras –porque son sobre todo mujeres las que trabajan en esta área- están indefensas y carentes de protección. Y esta desprotección se da incluso cuando una trabajadora ha sido despedida por motivos de embarazo o por haber contraído una enfermedad, y siente que no puede demandar a la empresa.

Con un panorama de este tipo, podríamos decir que no hay nada que hacer. Sin embargo, estamos en la tarea de buscar salidas y lo estamos haciendo a partir del posicionamiento de la voz de las trabajadoras, es decir, trabajamos para que su voz sea escuchada. Creemos que es importante reclamar al Estado y reclamar a las empresas, aunque no exista un adecuado escenario judicial en el país, que demuestre la ineficiencia del Estado y las empresas. Aun así, tenemos que seguir usando todas las legislaciones que plantean algunos derechos y mecanismos de protección. Aunque estas legislaciones no funcionen realmente, creemos que su uso es una metodología válida para documentar las situaciones que estamos denunciando.

También pensamos que la formación es importante, aunque nos hemos dado cuenta de que las mujeres están cansadas y no quieren ir a un taller a reflexionar sobre su propia realidad. Entonces, ahora estamos considerando que es indispensable cambiar el lenguaje de estos espacios de reflexión y buscar maneras más lúdicas y agradables de seguir este proceso reflexivo, donde las participantes reconocen su cultura y su entorno.

De igual manera, pensamos que, en el campo de la agroindustria para la exportación, es importante articular las diversas luchas en el ámbito nacional y además hacerlo con una mirada internacional, es decir, tomando en cuenta la estructura del comercio

internacional. En ese sentido, nuestro objetivo es acudir hacia el consumidor y la consumidora para sensibilizarlos y para que la compra de flores sea también un acto político.

Queremos que se reclamen ciertas condiciones de producción, pero no únicamente reclamar que las flores respeten las normas de calidad (no tengan ninguna plaga, por ejemplo), sino que además se respete la calidad de vida de las personas que producen estas flores, y que las formas de producción respeten el medio ambiente.

Hemos incursionado en este proceso de recuperación de la voz de las y los trabajadores estando conscientes de que se trata de un proceso largo y que requiere abrir espacios formales de organización y reclamo.

Por ello, queremos que así como los empresarios de flores de Colombia han colocado al país en el segundo lugar en la exportación de flores a nivel mundial, así mismo respeten las demandas y los derechos de la/os trabajadores. Queremos que estas demandas sean recordadas en el Día de San Valentín, un día en que existe una alta demanda de flores en el Norte.

En el fondo de todo esto, realmente lo que tendríamos que cuestionarnos es si este modelo de agro exportación es una actividad que tiene legitimidad. Creo que esto ya estamos empezando a cuestionar, puesto que las flores han desplazado, al menos en Colombia, la producción de alimentos. Las flores no son un artículo de primera necesidad, aunque alimenten nuestro espíritu y aunque nos ayuden a expresar los sentimientos. Creo que, a profundidad, tendremos que dar un debate que vaya más allá de la solución inmediata de las condiciones de trabajo en las plantaciones de flores, para rescatar nuestras tierras y los derechos de las mujeres que trabajan en esta actividad.