

Floriculturas en el oriente antioqueño

*Clara Elena Gómez Velásquez
Carmen Emilia García Gutiérrez*



ensayos laborales 16

EDICIONES
 **ens** ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Ensayos laborales/dieciséis

***Floricultoras
en el oriente antioqueño***

***Clara Elena Gómez Velásquez
Carmen Emilia García Gutiérrez***



© Escuela Nacional Sindical, 2007
Apartado Aéreo 12175, Medellín, Colombia

Fotografía de portada: Jairo Ruiz Sanabria

ISBN: 978-958-8207-6

Impresión: Pregón Ltda.

Para esta publicación la ENS contó con el apoyo de



Impreso en papel de fibra de caña de azúcar

Se puede reproducir total o parcialmente
por cualquier medio, previo permiso de los editores.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	9
FLORICULTURA Y TERRITORIO	
Configuración del oriente antioqueño	19
Dinámicas del mercado de la floricultura	27
Impactos de la floricultura de exportación en el territorio	39
LAS MUJERES Y SU TRABAJO	
El trabajo de las mujeres	49
Procesos de trabajo en la floricultura	55
Prácticas para incrementar rendimiento y producción	65
Composición por género en los cultivos de flores ..	74
Antecedentes laborales	79
Características socio-demográficas	85
Características de la contratación	91
Conocimiento sobre la dinámica empresarial	107

SALUD OCUPACIONAL

Situación de salud	123
Prácticas de salud ocupacional en las empresas. . .	134
Riesgos de salud derivados del trabajo	139

IMPACTO DEL TRABAJO EN LA VIDA

DE LAS MUJERES

Transformaciones en la vida familiar y personal . .	157
Dificultades en la vida familiar por trabajar.	162
Beneficios y problemas del trabajo	164
Sentimientos y aspiraciones respecto al trabajo. . .	167

PARTICIPACIÓN SOCIAL Y SINDICAL

Experiencias de organización comunitaria.	173
Anotaciones sobre las experiencias de organización sindical	191

ALGUNOS DEBATES

Las floricultoras en un mundo globalizado	197
Floricultoras moldeadas por el capitalismo	204
Desfeminización del trabajo en la floricultura	212
Salud ocupacional y clima laboral: asuntos nodales.	216
El trabajo, la vida personal y familiar	222

PRESENTACIÓN

Floricultoras en el oriente antioqueño: nuevos debates

El texto de Clara Elena Gómez y Carmen Emilia García produce dos buenas sensaciones: interés y placer. A continuación las razones en primera persona.

Me parece relevante llamar así a las mujeres que trabajan como operarias en el cultivo de flores: floricultoras. Porque por sus manos pasan, las siembran, las podan, las cortan, clasifican y embellecen. No ocurre así en la Sabana de Bogotá. Habrá que posicionar, desde su nombre, su aporte y su valor.

La floricultura es el paradigma de lo que el libre comercio internacional ofrece a la población colombiana en los llamados agronegocios o agrobusiness. Muy barato vende el país sus tierras, su agua, su paisaje, su aire, la salud, la voz y la dignidad de su gente, especialmente de sus mujeres, que

son ¿costos? ¿insumos? De este renglón de la producción. La contraprestación es la generación de empleo, la generación de divisas y la buena imagen. El balance está hecho, y hacemos mal negocio: nuevos espejos a cambio de oro.

Preocupante, además, que ellas, floricultoras, no participen en la toma de decisiones ni sobre el trabajo ni sobre el negocio, del cual no solamente son soporte en esfuerzo sino argumento central para desconocer las problemáticas ambientales y ocupacionales que produce la floricultura. Las mujeres no saben cómo es el negocio en que trabajan. Y eso, que nos cuentan las autoras que Asocolflores informa que en promedio se ocupan 15 trabajadoras-es por hectárea. Las mujeres no negocian sus condiciones de trabajo: salario, horarios, permisos...

En el sector floricultor el desarrollo gremial de los empresarios ha sido más que eficiente. No sólo ha apoyado el desarrollo de aspectos técnicos de la producción, sino que ha hecho una representación importante tanto en la interlocución con el gobierno nacional y los gobiernos locales como en instancias internacionales. Otro tanto ha hecho frente a las y los trabajadores. Asocolflores produce y difunde el periódico *El Invernadero*, como instrumento de comunicación hacia las y los trabajadores. Y las empresas, por su parte, han desarrollado políticas antisindicales antes, durante e incluso después de la existencia y desaparición de procesos de organización sindical, cuando los señalan como responsables de la liquidación de empresas.

Así que no es raro que las floricultoras no quieran esta forma de organización. Claro que les interesa mejorar su condición. Pero los costos pueden ser muchos: desde per-

der el puesto de trabajo, ser estigmatizadas, hasta poner en riesgo su seguridad personal.

La voz de las floricultoras así, se pierde por entre los invernaderos y las salas de clasificación. Y se pierde también de la dinámica de los municipios donde viven. Este, a mi juicio, es el mayor valor de este estudio. Reconoce, estudia y da voz a las mujeres en el ámbito de la empresa. Y va más allá, a su vida en familia y en comunidad. Y allí, desnuda el silencio de sus voces. Porque “El 64% no conoce el plan de desarrollo de su municipio, el 30, 9% ha oído hablar de él, el 3,2% señala que lo conoce bien, mientras que el 1,6% no da respuesta a este interrogante y el 0,3% ha participado en su elaboración.

El agrobusiness, entonces, también se cobra el empleo, las divisas y la buena imagen de Colombia, con el ejercicio de la ciudadanía de estas mujeres, que son el argumento fundamental para que los municipios reconozcan la floricultura como uso legal en sus Planes de Ordenamiento Territorial, y ¡para que no impongan cargas tributarias!

El reto entonces es claro: que la voz de las floricultoras se abra al mundo, como las rosas y los pompones que ellas siembran y cultivan. Es lo que hace este estudio. Es lo que aporta placer a su lectura: los textos entre comillas dan cuenta de los dichos, los acentos y las emociones de las mujeres. Yo quisiera seguir en conversación, irme al oriente antioqueño y seguir escuchando a estas mujeres que saben tanto de la naturaleza, de la vida.

Por ello, exalto la fidelidad de las autoras hacia las voces de las mujeres que consultaron, y particularmente el haberlas concebido como seres más allá de su hogar y de

su empleo. Esta visión integral de las mujeres va a permitir construir caminos más eficaces para que la publicación de este estudio que hace la Escuela Nacional Sindical, y muchas otras acciones, globalicen la voz de las floricultoras. Tienen mucho que decir y tienen derecho a hacerlo. ¡Apoyémoslas!

Laura Esperanza Rangel Fonseca

INTRODUCCIÓN

El presente estudio caracteriza las condiciones socio-laborales de las trabajadoras de las flores en el oriente antioqueño, enfatiza la situación de la salud ocupacional; e indaga la participación de las mujeres en las dinámicas municipales y sus intereses de organización.

En el capítulo uno, “Floricultura y territorio”, se presentan la conformación del oriente antioqueño y las dinámicas del mercado de las flores, tanto a nivel internacional como nacional y su impacto en el territorio.

En el capítulo dos, “Las mujeres y su trabajo”, se explican los procesos de trabajo en el sector de las flores, identificando las labores desempeñadas por las mujeres y las condiciones de trabajo respecto al acceso, los estímulos y sanciones, jornada, clima laboral y derechos; además se abordan los antecedentes laborales. Se construye también un perfil socio-demográfico de las trabajadoras de las flores en el oriente antioqueño, y las características de la contratación, se muestra la percepción que tienen las mujeres acerca

del gremio floricultor y su conocimiento sobre la industria de las flores, en particular frente a los códigos de conducta.

En el capítulo tres, “Salud ocupacional”, se identifican las principales problemáticas de la salud en general y de la salud ocupacional, en particular, y la manera como se determina su práctica en las empresas. La información permite reconocer los aspectos en los que las mujeres son discriminadas, las relaciones de ellas con jefes y compañeros y el nivel de reconocimiento de sus derechos sexuales y reproductivos, con el consiguiente acceso a recursos y beneficios.

En el capítulo cuatro, “Impacto del trabajo en la vida de las mujeres”, se abordan aspectos de la vida de las mujeres en relación a su situación familiar, se identifican las problemáticas y transformaciones más relevantes en su espacio familiar y en la vida personal, dado su acceso al trabajo remunerado, y se identifican su satisfacción y expectativas frente al trabajo.

En el capítulo cinco, “Participación social y sindical”, se hace una caracterización de los niveles de organización y participación de las floricultoras en las dinámicas municipales y regionales y de los mecanismos de participación ciudadana, identificando, de paso, los intereses y perspectivas de su organización como trabajadoras.

El capítulo seis plantea los principales debates que se desprenden del estudio relacionados con las floricultoras, situadas en un mundo globalizado, y en el que el capitalismo imprime características particulares a su trabajo, así como los procesos de desfeminización del trabajo de la floricultura. Se abordan planteamientos respecto a las realidades y

perspectivas de la salud ocupacional, derivadas de la tensión entre las prácticas que se realizan en las empresas y la manera como las asumen las trabajadoras. Se plantean también elementos sobre las repercusiones que tiene el trabajo para la vida de las mujeres.

Este estudio se realizó entre mayo de 2003 y diciembre de 2004. En la primera fase participan, como investigadora principal, Luz María Londoño Fernández y, como coinvestigadora, Clara Elena Gómez Velásquez de la Escuela Nacional Sindical. En la segunda fase, asumen el trabajo Clara Elena Gómez Velásquez y Carmen Emilia García, y a partir de este momento son ellas quienes se hacen responsables del texto de la presente publicación.

En la primera fase, además de la elaboración del proyecto de investigación, se construye el referente conceptual, se diseñan los instrumentos de recolección de información, el plan de análisis, el primer procesamiento de las entrevistas y el tratamiento estadístico de las encuestas. Allí Joana Nieto se desempeña como auxiliar de investigación y se cuenta con la participación de Nelcy Yoly Valencia Olivares para el procesamiento estadístico. En la segunda fase se culmina el análisis de la información de campo, se realizan diversos procesos de interlocución con las trabajadoras, pares académicos y personal de la Escuela Nacional Sindical, y se construye el informe final.

Este estudio es de tipo exploratorio y descriptivo. Exploratorio, en la medida en que, en el departamento de Antioquia, no existen acercamientos investigativos a la realidad de las trabajadoras floricultoras desde este enfoque

conceptual y metodológico. Descriptivo porque aborda unas variables con las que se conoce la realidad socio-demográfica de las trabajadoras de flores. De igual manera, el estudio tiene un enfoque histórico-hermenéutico ya que valora la producción de sentido asociada a un proceso histórico desarrollado por los seres humanos. Es así como se realiza un acercamiento de tipo etnográfico a la realidad de las floricultoras, haciendo una búsqueda de significados culturales de las experiencias y percepciones sobre el trabajo remunerado, las relaciones que en el mismo se desarrollan y el complejo entramado de los vínculos entre éste, la familia, la pareja y los proyectos de las mujeres.

Los campos de indagación están relacionados con el perfil sociodemográfico, la caracterización del trabajo y las condiciones laborales; la visión sobre el gremio, el conocimiento de las mujeres sobre la floricultura, la percepción de los actores locales sobre las floricultoras, la salud ocupacional, la discriminación de género, la situación familiar, la satisfacción frente al trabajo, la participación en las dinámicas municipales y regionales, y los intereses organizativos.

El criterio para la selección de los municipios en los que se realiza el estudio, está dado por la presencia de cultivos de flores. La decisión de la muestra parte de estimar una población de siete mil trabajadores y trabajadoras de flores, de los cuales, según autores como Cardona y Quiroz, la mitad está conformada por mujeres, existiendo alrededor de 3.500 en el sector floricultor del oriente. En correspondencia con ello, se toma una muestra representativa del 9% de las trabajadoras, conformada por 317 mujeres trabajadoras tanto de cultivos grandes, medianos, pequeños y microcul-

tivos, de los municipios de La Ceja, El Carmen de Viboral, Envigado y Rionegro. Dado el limitado acceso a las trabajadoras, que en un principio tuvieron las investigadoras, fue necesario contar con el apoyo de la Asociación de Mujeres Cejeñas en La Ceja, Acción Social por la Infancia, ASON, en El Carmen de Viboral, y la Asociación de Mujeres del Oriente Antioqueño, AMOR, en Rionegro. El grupo de encuestadoras fue capacitado por las encargadas del estudio y supervisado directamente por ellas. Las encuestas se realizaron en los domicilios y tuvieron una duración promedio de una hora cada una.

El tamaño de los cultivos se dividió, según el número de trabajadores y trabajadoras, así: cultivos grandes, más de 600 trabajadoras/es, cultivos medianos, entre 300 y 599, cultivos pequeños entre 50 y 225 y, microcultivos, con menos de 50. Sobre esta división se establece un tope para encuestadas por cada uno de los tipos de cultivos.

Para la información cualitativa se consideraron algunas mujeres como informantes claves. Se realizaron dieciocho entrevistas y seis conversatorios. Las entrevistas semiestructuradas abordan tres tipos de informantes: las floricultoras que laboran en empresas ubicadas en los tres municipios donde se realiza el estudio, funcionarias/os vinculados a la administración municipal y personal vinculado a las empresas donde laboran las mujeres. Para las floricultoras se tiene en cuenta la heterogeneidad en términos de empresas donde laboran, edad y tiempo de vinculación.

Los conversatorios con trabajadoras se realizaron en cada municipio, para un total de seis actividades con parti-

cipación de quince mujeres, en cada uno. En ellos se abordó un tema específico que a partir del procesamiento de los datos, fue necesario profundizar. Se buscó que las mujeres convocadas fueran de características heterogéneas; diversas edades, pertenencia a empresas de diverso tamaño, con distinto tiempo de vinculación laboral y que su residencia fuese rural y urbana.

La encuesta a floricultoras se realizó entre julio y diciembre del 2003. En ella se encontró que en un grupo de cultivos (por ejemplo los medianos), las mujeres que estaban vinculadas a una misma empresa, al procesar la información que ellas brindaron con respecto al número de trabajadores y trabajadoras, el salario mensual, se encontraron disparidades. La solución fue realizar una base de datos con los promedios de las respuestas dadas, sobre un determinado tópico, por las mujeres de un mismo cultivo.¹

La información cualitativa que proviene de las entrevistas y de las preguntas abiertas de la encuesta, se trató mediante los procedimientos de la codificación axial, abierta y selectiva, a partir de lo cual se construyeron categorías que dieran cuenta de la manera en que las mujeres perciben sus realidades y sobre éstas se realiza el análisis. Además se hace un análisis documental de fuentes secundarias sobre el

-
1. En la encuesta hubo algunas trabajadoras temporales; no es claro si es por la poca presencia de ellas en el oriente antioqueño, o que como el vínculo con las mujeres se desarrolló por remisión de unas a otras, tal circunstancia le pudo conferir un sesgo a la información, en el sentido de ubicar trabajadoras con cierto reconocimiento en su labor y se vean excluidas las trabajadoras temporales, pues ellas probablemente viven en otro circuito de relaciones al que la encuesta accede débilmente.

tema,² se aborda material documental existente en la ENS sobre el proyecto flores,³ y en tercer lugar, información disponible en las empresas y en las entidades municipales.

El abordaje metodológico contempla dos momentos: en el primero, de forma cuantitativa, se hizo un acercamiento descriptivo que permitió explorar el comportamiento de variables de tipo sociocultural y físico-ambiental en la población objeto de estudio. La técnica de recolección de datos para este momento fue la encuesta,⁴ y los resultados sirvieron como orientadores de la búsqueda de información del siguiente momento. El segundo momento fue cualitativo, de manera que se identificaron factores intrapersonales relacionados con vida de la mujer trabajadora, y ayudaron a la comprensión de los condicionantes físico-ambientales y socio-culturales de la región. Las técnicas de recolección de datos para este momento fueron: la observación, la entrevista y el conversatorio.

Con la información recogida en las entrevistas se realizó un análisis intratextual al discurso de cada informante, como también un análisis intertextual que permitió

-
2. Libros, tesis de grado y monografías sobre: mujer y trabajo; la agroindustria de las flores en Colombia; la problemática de la salud ocupacional y de la seguridad social; la perspectiva de género sobre la situación sociolaboral de la mujer trabajadora de la agroindustria.
 3. Informes de ejecución y documentos de evaluación, entre otros.
 4. La información se genera a través de una encuesta con 53 variables procesada con los programas Excel y SPS, para el caso de las preguntas abiertas, de manera previa al procesamiento estadístico se construyeron categorías agrupadoras.

comparar los discursos con el fin de identificar patrones, regularidades y tendencias; pero también inconsistencias, incoherencias y discontinuidades. Sobre las categorías que emergen de tales análisis, se realizó un proceso permanente de relectura y reagrupación, que permitió avanzar desde categorías básicamente descriptivas hasta otras más teóricas y abstractas. El material proveniente de los conversatorios se procesó de manera similar, esto es, mediante la codificación y recodificación de la información, en un proceso progresivo de construcción de categorías. Una vez procesadas las entrevistas y los conversatorios, se correlacionaron los hallazgos obtenidos a través de ellas con el material teórico y con la información proveniente de las encuestas. El análisis de esta información se hizo con los datos obtenidos que generaron conocimientos y aumentaron la comprensión que sobre su realidad tienen sus protagonistas.

FLORICULTURA Y TERRITORIO

Configuración del oriente antioqueño

Los municipios de la región del oriente antioqueño en Colombia, han sido agrupados en cuatro zonas, a partir de una cierta homogeneidad en sus dinámicas socio-económicas, físico-naturales y ciertas características de orden cultural.

El altiplano, o Valle de San Nicolás, está articulado a la dinámica de expansión del Valle de Aburrá como centro complementario de desarrollo: los embalses o zona de aguas, relacionada con el desarrollo del sector hidroeléctrico y turístico; la zona de los bosques húmedos tropicales, con una posición estratégica para contribuir a la recuperación del Magdalena Medio y atravesada por la autopista Medellín-Bogotá; y la zona páramo como vínculo, también supradepartamental, a los procesos de desarrollo de la zona cafetera del Arma y La Dorada en Caldas.

El oriente antioqueño, y en particular la zona del altiplano, han vivido importantes cambios en sus dinámicas económicas y sociales. Entre los factores que dan cuenta de

ello, están: el desarrollo vial, la construcción de proyectos hidroeléctricos, el aeropuerto, y los procesos de urbanización e industrialización, entre otros.

La construcción desde 1957 hasta 1970 de la autopista Medellín-Bogotá, acortó las distancias entre Medellín y los municipios del oriente antioqueño, proceso que se ha fortalecido con la construcción de la doble calzada, entre Medellín y Santuario, lo que disminuye las distancias y facilita el acceso y la comunicación de esta región con la capital del departamento. Además el oriente antioqueño es punto de anudamiento del sistema vial nacional que articula a Bogotá con las costas Atlántica y Pacífica, el Oriente y el Occidente del país.

La construcción del Aeropuerto Internacional José María Córdoba a mediados de los ochenta, es decisiva para el desarrollo regional, dada la generación de servicios y la ampliación de la posibilidad de comercio por vía aérea, situación que ha favorecido a sectores como la agroindustria de las flores y la industria manufacturera.

La subregión del altiplano está conformada por los municipios de Rionegro, Marinilla, El Carmen de Viboral, El Retiro, El Santuario, Guarne, La Ceja, La Unión y San Vicente. Tiene una alta presencia de población urbana, en contraste con las otras subregiones donde predomina la po-

-
1. Diversos autores dan cuenta de las significativas transformaciones que ha vivido el oriente antioqueño; los análisis de Cornare y el Plan Decenal de la Universidad de Antioquia 2001-2010 y el diagnóstico realizado por el IPC para el Sistema de Alerta Temprana, SAT.

blación rural. Las personas se asientan en la zona urbana y aspiran a trabajar en el sector manufacturero o agroindustrial. La urbanización se fortalece, no sólo por la población del campo que se viene a vivir a la cabecera, sino por personas procedentes de otros municipios, y otras que trabajan en Medellín y viven en el oriente.

A partir de 1960 se observa un despegue de la industrialización en el oriente,² proceso que se ha dinamizado con la presencia de la industria manufacturera, los cultivos para exportación de flores, la generación eléctrica, el comercio, los servicios y el turismo, que han sido un factor preponderante para el desarrollo y la dinámica regional. Todo ello en medio de la recesión económica, la violencia proveniente del conflicto armado y la carencia de políticas adecuadas frente al comercio internacional.

El oriente antioqueño se caracteriza por la diversidad de recursos naturales, el alto potencial turístico basado en los recursos naturales y las inversiones en infraestructura vial, hidroeléctrica y de servicios. La agroindustria de las flores ha permitido generar divisas cada vez mayores. Así mismo, la industria manufacturera de la región es parte de la importante producción industrial y textil.

La región cuenta con una importante variedad climática y ecosistémica en lo físico-biótico, conjugada con los desarrollos infraestructurales y urbanísticos, [que] se constituyen en un contexto propicio para el desarrollo de una gran diversidad de actividades

-
2. Textiles Córdoba, Riotex, Papeles Suaves, La Nacional de Chocolates, Imusa, Pepalfa, Coltepunto, Confitexa, Textiles Rionegro, Confecciones Wrangler, Calzado Brands, Cerámica Devita, Planta de Asfalto, Fundiciones de Oriente, Agafano, Promacol, Muñecas Lermar, Procaucho, Disproquil, Andercol.

económicas, coincidiendo, en el espacio regional, economías de avanzado desarrollo tecnológico con economías tradicionales de subsistencia.³

Existe una gran disponibilidad de mano de obra,⁴ materias primas y recursos naturales baratos, además de terrenos adecuados para la floricultura. Entre las ventajas comparativas está la cercanía con Medellín.

El oriente antioqueño es una región con múltiples transformaciones y significativas ventajas; sin embargo, las condiciones de vida de la mayoría de la población no se corresponden con el desarrollo regional.

La cercanía de la subregión a Medellín, ha generado dinámicas con las que se ve afectada, pues algunos de los procesos que se viven corresponden a intereses y lógicas de ese otro centro urbano. La región del oriente antioqueño ha sido tradicionalmente la principal fuente de alimentos básicos del departamento de Antioquia, que participa con 60% de la producción agropecuaria, y es una importante abastecedora de materias primas de origen minero (locería, artículos de vidrio y muebles) y forestal para la industria de bienes de consumo corriente, sin embargo con la instalación de las industrias y sumándole a ello las situaciones de conflicto

3. SAT-IPC, Sistema de alerta temprana y atención integral y protección de la población desplazada. Diagnóstico de la región del oriente antioqueño, 2001, p. 27.

4. Sin embargo se plantea: “carecer de mano de obra calificada requerida para participar en la inserción laboral de las empresas instaladas”. “Consideraciones y propuestas para una redefinición territorial del oriente antioqueño”, *Ensayos Forum* N° 15, p. 144.

armado interno, se genera el desplazamiento forzado de la población, que incide en la disminución de la población dedicada a la agricultura, y coloca en riesgo la seguridad alimentaria de la población. El oriente antioqueño ha pasado de ser una despensa agrícola departamental, a depender de la importación de productos básicos alimenticios, pese a que su población campesina aún tiene un peso importante en la composición poblacional subregional. Esto se agrava dada la explotación intensiva de recursos naturales como es el caso de la floricultura.⁵

La educación del oriente se ve afectada por el crecimiento de la demanda, sin que tenga las capacidades presupuestales y técnicas para dar respuesta a la misma.

Si bien en este territorio hay instalado un buen grupo de instituciones universitarias, pues veintidós de ellas ofrecen sus programas allí,⁶ el acceso de la población trabajadora a la misma es mínimo. Las dificultades para ello se relacionan con la carencia de recursos económicos para las matrículas y la débil calidad de la formación de los estudiantes de secundaria.

La región cuenta con una buena infraestructura hospitalaria y se tienen unos niveles aceptables de afiliación a

5. Cornare, El contexto regional. s.f.

6. Universidad de Antioquia, Eafit, Universidad Pontificia Bolivariana, Escuela Superior de Administración Pública, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Fundación Universitaria Luis Amigó, UCO, Fundación Universitaria del Oriente, Colegio de Altos Estudios de Quirama, SENA, Instituto Tecnológico Pascual Bravo y Universidad Cooperativa de Colombia, entre otras.

los regímenes subsidiado y contributivo,⁷ sin embargo, es preocupante el incremento de los niveles de desnutrición infantil, y esto es más complejo aún en la medida en que se habla de una región con tradición agrícola que al momento presenta dificultades de seguridad alimentaria. En la población mayor de siete años los niveles de desnutrición son: global 33,72%, crónica 26,76% y aguda 21,67%, porcentajes todos superiores a la media departamental. Las tasas de mortalidad también son superiores al promedio departamental.

Respecto a los poderes locales y a su visión de desarrollo regional, se encuentran dos lecturas:⁸ algunos que señalan que existe una débil construcción, en tanto se carecen de una visión común de la región dados “los antagonismos locales de vieja data”,⁹ marcados por rivalidades e intereses localistas; y otros que han recogido el desarrollo del Movimiento Cívico del Oriente de los setenta, como una expresión de autoafirmación frente al desarrollo impuesto desde afuera y que hoy se expresa en las asambleas comunitarias y en el proceso constituyente provincial, en el Consejo de Alcaldes, que reclamando la autonomía territorial desemboca en el denominado Laboratorio de Paz del Oriente.

7. En el oriente antioqueño, el porcentaje de afiliados al sistema de seguridad social, es del 58%, inferior al promedio departamental que estaba en el 65% en el año 2004. (Fuente: DSSA, Superintendencia Nacional de Salud, Ministerio de Protección Social GES-CIE Grupo de la economía de la Salud, Centro de Investigaciones Económicas de la universidad de Antioquia).

8. IPC-SAT, op. cit. Cornare, op. cit..

9. IPC-SAT, op cit.

Según las entrevistas del IPC a los actores de la subregión, existen cuestionamientos a la política de muchas de las administraciones locales en los últimos años, que con el interés de volver atractivos sus municipios para la inversión en actividades productivas, exoneran de gravámenes a muchas de las empresas que allí se asientan, y que al anteponer el criterio de que éstas generan empleo, no miden el daño sobre los recursos naturales ni su impacto sobre el crecimiento demográfico y los problemas sociales que de él se derivan.¹⁰

En el oriente antioqueño hay una coexistencia de las estructuras del poder bipartidista con otras formas alternativas de expresión sociopolítica de tipo cívico y comunitario. A nivel de la dinámica organizativa regional, se cuenta con tres asociaciones de municipios: Municipios Asociados del Oriente Antioqueño, Masora, Maser y Musa. Estas asociaciones lideran procesos de planeación y articulación subregional, las asambleas constituyentes municipales y la Asamblea Provincial Constituyente del Oriente que recoge participantes de los veintitrés municipios; organizaciones sociales regionales de jóvenes y mujeres; y el más reciente Laboratorio de Paz del Oriente. Otra de las dinámicas alternativas en construcción, es la gestión ambiental, en ello instituciones como Cornare, contribuyen a la generación de dinámicas organizativas.

Además de las administraciones municipales, existe otro grupo de actores con poder en las localidades y la re-

10. IPC-SAT, op. cit., p. 5.

gión constituido por: Cornare, la Universidad Católica del Oriente, el Sena, la Diócesis Sonsón-Rionegro y en particular la Pastoral Social. En el listado de la ESAP, no está reseñada la Asociación de Floricultores, y afirman que existe un cierto silencio sobre su papel y los débiles aportes y la participación en las dinámicas de la región.¹¹

Un factor que parece decisivo en la dinámica organizativa de la subregión, está asociado a los efectos de la violencia, que han llevado “al resquebrajamiento de las comunidades rurales y urbanas”.¹² Dicha situación trae como consecuencia que las organizaciones existentes se vean afectadas por la dinámica de conflicto. En el presente, a pesar de la agudización en el enfrentamiento por el control territorial del desplazamiento forzado de personas y del fuerte control territorial por parte de los paramilitares y de la guerrilla, se ha ido pasando de la indiferencia a la apatía, que podría estar encubriendo el miedo de la población a la participación activa en las asambleas comunitarias y en el proceso de la constituyente en los últimos cinco años.

En la actualidad (2004) hay un conjunto de organizaciones de diversa índole que actúan en la región en pro de diversos objetivos: las agendas de paz, la democracia local, el desarrollo, la autonomía territorial y la constitución del oriente en provincia, entre otras, experimentando caminos para la paz en ese laboratorio social que es el oriente.

11. Escuela Superior de Administración Pública, *Impacto de la descentralización de los municipios de Antioquia*, Medellín, ESAP, Tomo III, 1999, p. 7.

12. IPC-SAT, *op. cit.*

Dinámicas del mercado de la floricultura

Mercado internacional

La producción de flores cortadas destinadas a los mercados internacionales se inició en los Países Bajos en los años sesenta. Colombia fue el primero de los países del Sur que, a mediados de los años sesenta, inició esta industria. A partir del deterioro de los precios de los productos agrícolas tradicionales de exportación, ocurrido en la década de los ochenta, se promovió en América Latina y el Caribe el cultivo de “productos agrícolas no tradicionales exportables”. Para 1992, el 25% del mercado mundial de flores era abastecido por estos países, constituyéndose en una importante actividad económica en los países del Tercer Mundo, con un mayor o menor peso de la producción dedicada a la exportación.¹³

En la actualidad, Holanda es el primer exportador mundial de flores cortadas, seguido de Colombia, Italia e Israel. En cuanto a las exportaciones de flores, la Unión Europea es el principal destino de flores cortadas en el mundo, con Alemania a la cabeza, seguida por Estados Unidos. En relación con la producción de flores para la exportación en América Latina, Estados Unidos constituye el principal mercado, seguido por la Unión Europea.¹⁴ Para 1995, el 95%

13. Claudia Patricia Sierra P., “Introducción”, en: Claudia Patricia Sierra P., Ed. *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*, Bogotá: Corporación Cactus, Terre des Hommes, 2003, p. 7.

14. *Ibíd*, pp. 8-9.

de la producción se destinaba al comercio internacional y el 5% al consumo nacional.¹⁵ De las flores colombianas un 78% va a Estados Unidos y un 12% a Europa; hacia el Canadá se exporta un 2% y un 8% hacia otros lugares. Las variedades de flores que más se exportan son clavel, rosa y crisantemos.¹⁶

No obstante el crecimiento de la floricultura en el país, existe factores que la hacen vulnerable, tanto en lo que se refiere a la producción como a la comercialización. Dicha vulnerabilidad está relacionada con las características del producto, tales como la diversidad, la sensibilidad del mercado, los cambios en la moda, las diferentes formas de comercialización, entre otras.¹⁷ Así, las variaciones relacionadas con las fluctuaciones de los precios en el mercado internacional, la oferta y la demanda y el tipo de cambio, entre otros, son factores que inciden de manera significativa en los ingresos que puedan derivarse de la producción.¹⁸

En cuanto al modelo productivo, la floricultura de exportación en América Latina se caracteriza por el uso intensivo de agroquímicos y la vinculación de mano de obra barata.

15. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, Evaluación del sector floricultor en Colombia: los casos de la Sabana de Bogotá y el oriente antioqueño en la década de los noventa. Informe de investigación, Medellín, Universidad EAFIT, 2003, p. 19.

16. Corporación Cactus, “Producción de flores en Colombia. Ubicación general de la floricultura colombiana”, en: Claudia Patricia Sierra P., ed., *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*, Bogotá, Corporación Cactus, Terre des Hommes, 2003, pp. 29-30.

17. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op. cit.* p. 23.

18. *Ibíd*, p. 95.

Tiene una alta participación de trabajo femenino, estimada entre el 60% y el 70%.¹⁹ Si bien en los países latinoamericanos se conserva aún la producción de flores para abastecer el consumo interno, en algunos casos ésta es menor que la orientada al mercado internacional y coexisten pequeños productores con empresas agroindustriales ligadas en algunos casos con grupos económicos internacionales.²⁰

Por otra parte, la floricultura de exportación en América Latina es una actividad dependiente del mercado internacional en aspectos tales como: la producción de semillas y esquejes, la determinación de los precios para el producto, los requerimientos de calidad exigidos y los patrones relacionados con los gustos y las demandas del consumidor. Dentro de estas condiciones, uno de los factores que tiene mayor peso, es la alta dependencia tecnológica que supone esta actividad, pues buena parte del material vegetal utilizado como semillas y esquejes provienen de países del

19. Respecto a esta feminización de la mano de obra en el sector de las flores, Claudia Patricia Sierra aporta los siguientes datos: en Bolivia, 75% de la mano de obra es femenina; en Colombia, el 70%; en Perú la proporción es del 50% y en Ecuador el 45%. Afirma la autora que aunque en los casos de México, Costa Rica y Chile no se disponía de cifras exactas, el material consultado por ella reporta una alta tendencia a la vinculación de las mujeres a esta actividad. Claudia Patricia Sierra P., “Mirada comparativa a la floricultura en América Latina”, en: Claudia Patricia Sierra P., ed., *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*, Bogotá, Corporación Cactus, Terre des Hommes, 2003, pp. 112-113).

20. Claudia Patricia Sierra P., “Introducción”, *op. cit.* pp. 12-13.

Norte²¹ y son monopolio de empresas transnacionales, que manejan con particular celo los resultados de sus investigaciones y avances tecnológicos.²²

Características de la floricultura en Colombia

A mediados de la década de los sesenta, la agroindustria norteamericana de las flores se extendió a Colombia. Cuatro norteamericanos decidieron fundar una empresa de flores en el país.²³ Entre las primeras empresas creadas se encuentran Flor América en la Sabana de Bogotá (1967) y en el oriente antioqueño: Flores Bochica (1970), Flores Medellín, Flores Esmeralda y Flor Caribe.²⁴

Los inicios de la floricultura colombiana están asociados con migraciones de capital de la industria manufacturera, en los que se aprovechan una serie de condiciones favorables para la producción agrícola de exportación como son: la disponibilidad de tierras relativamente baratas, el bajo costo de la mano de obra, el clima apropiado, las posibilidades de adecuación tecnológica, la existencia del mercado externo y la cercanía de los cultivos a los aeropuertos. Además, la devaluación del peso colombiano durante la década de los setenta hizo más competitivo el negocio de las flores,²⁵

21. Principalmente de Estados Unidos, Francia y Holanda. Sara María Lara Flores, *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura Mexicana*, México, Juan Pablos/Procuraduría Agraria, 1998, p. 227.

22. Claudia Patricia Sierra P., “Introducción”, *op. cit.* p.12.

23. Asocolflores, s.d., p. 5.

24. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op. cit.* p. 11.

25. *Ibíd*, p. 11.

además de la existencia de pautas arancelarias favorables para la exportación de productos agrícolas.²⁶

A diferencia de países desarrollados como Holanda, Estados Unidos e Italia, en los que la floricultura es intensiva en tecnología y se utilizan entre tres y cinco trabajadores por hectárea cultivada,²⁷ en Colombia, la floricultura de exportación es una actividad intensiva en mano de obra, estimándose un promedio de quince trabajadores por hectárea para atender producción, cosecha, selección y empaque.²⁸ De allí que una de las ventajas comparativas más importantes que ofrece el país sea su bajo costo, que representa, en la floricultura de exportación, entre el 50%²⁹ y el 60%³⁰ del costo de producción. Ello hace que éste sea un sector particularmente propicio para aplicar la flexibilización laboral.³¹

Con la expectativa de generar mejores condiciones para la producción y la comercialización, que le permitan competir en el mercado internacional en mejores condiciones, el sector floricultor se ha vinculado con firmas multinacionales

26. Jorge E. Sánchez S. “Efectos ambientales de la floricultura en Colombia”, en: Claudia Patricia Sierra P., ed., *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*, Bogotá, Corporación Cactus, Terre des Hommes, 2003, p. 40.

27. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op. cit.*, p. 62.

28. Asocolflores, s.d, p.8.

29. Ricardo Zamudio, “Impactos sociolaborales de la floricultura”, en: Claudia Patricia Sierra P., ed., *Floricultura de exportación en América Latina: Hipótesis y retos*, Bogotá, Corporación Cactus, Terre des Hommes, 2003, p. 36.

30. Asocolflores, s.d, p. 8.

31. Ricardo Zamudio, *op. cit.* p.36

como Dole y USA Floral.³² La transnacional Dole, llega al país en 1998 y compra varias de las empresas productoras más importantes, convirtiéndose en una de las productoras más fuertes, pues controla más del 40% de la producción total colombiana.³³

Las dos principales zonas de producción del país, como ya se dijo son la Sabana de Bogotá y el oriente antioqueño. Con datos de 2004, en la primera se concentra el 85% del área total de flores y en la segunda el 12% de la misma, distribuyéndose en otros departamentos el 3% restante.³⁴

Las características de la floricultura en ambas zonas tienen semejanzas, pero es importante señalar las diferencias. Mientras las condiciones climáticas del oriente antioqueño favorecen el cultivo de crisantemos, pompones y flores de verano, la Sabana de Bogotá es particularmente apta para la producción de rosas, claveles y miniclaveles. También existen diferencias en el tamaño de las empresas,³⁵ pues el predominio de los grandes cultivos lo tiene la Sabana de Bogotá, con zonas productivas entre 100 y 200 hectáreas, mientras en el oriente antioqueño los cultivos son de tamaño mediano, entre 30 y 50 hectáreas, o pequeño entre diez y quince hectáreas.³⁶

32. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op. cit.*, p. 90.

33. Corporación Cactus, *op cit.* p. 32.

34. Informe social de Asocolflores 2004-2005, página web.

35. Diversos estudios destacan la importancia que tiene el tamaño de las empresas en la floricultura, ya que, como lo señalan Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, de acuerdo al tipo de producto, el tamaño de la empresa compromete otros factores productivos. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op cit.* p. 62.

36. *Ibid*, pp. 61-63.

El sector floricultor en Colombia ha crecido en términos de: número de hectáreas cultivadas, variedad de productos, crecimiento de las exportaciones, ampliación y conquista de nuevos mercados y posicionamiento a nivel mundial.³⁷ Si bien en un comienzo la producción estaba concentrada en claveles, crisantemos, pompones y rosas, dentro de una política de diversificación del sector se introdujeron en 1978 otros tipos de flor (como estatices, gypsophilia, astromelia, gerbera, clavel miniatura, margaritas, lirios, entre otros), gracias a lo cual en el país se producen 36 tipos de flores.³⁸

Las exportaciones de flores en Colombia se han incrementado desde 1967, cuando se hizo la primera exportación, hasta los años noventa, durante los cuales, según el DANE, la floricultura ocupaba el quinto lugar en la generación de divisas³⁹ y el primer lugar dentro de las exportaciones no tradicionales.⁴⁰ Calificado como el renglón exportador no tradicional de más dinamismo en la década de los setenta, en los últimos años su contribución a la economía nacional se ha consolidado hasta situarse como el segundo producto agrícola de exportación después del café y el cuarto producto de exportación, después del café, el petróleo y el carbón.⁴¹

En 1995 los ingresos por concepto de exportación de flores alcanzaban 476 millones de dólares, y para entonces

37. *Ibid*, p. 21.

38. Asocolflores, p. 7.

39. Asocolflores, p. 6.

40. Corporación Cactus, *op. cit.* p. 31.

41. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op. cit.*, p. 4.

Colombia era el segundo productor mundial después de Holanda. El volumen exportado creció significativamente en los últimos años, pasando de 11.535 toneladas en 1975 a 138.515 en 1994.⁴² Para el 2003 se exportaron 681.396.497 toneladas y en el 2004, el estimativo es de 700 millones de dólares.⁴³

Un seguimiento a los datos suministrados por Asocolflores evidencia el crecimiento que ha tenido el sector en lo concerniente al número de empresas y hectáreas cultivadas, que pasó de estar integrado en 1995 por 450 empresas y 4.200 hectáreas cultivadas,⁴⁴ a un aproximado de 4.200 a 4.500 hectáreas en 1999, 5.000 hectáreas en el 2000, y 6.544 en el 2004. Aunque otras entidades como el ICA y Cornare ofrecen cifras más altas al respecto, el estimativo de Asocolflores para el año 2000, es ratificado por la Corporación Cactus, por resultar compatible con otros datos sobre el comportamiento del sector, tales como los niveles de exportación anual de flores y el número de trabajadores empleados por hectárea.⁴⁵ No obstante, según Asocolflores, si bien desde 1981 hasta la década de los noventa no sólo se incrementaron las hectáreas cultivadas sino también el número de cultivadores, este crecimiento se ha desacelerado debido a la gran inversión que necesita el sector,⁴⁶ que se constituye en una de las principales barreras para el ingreso de nuevos inversionistas. Para 2004, el establecimiento de

42. *Ibíd.*, p. 19.

43. Informe social de Asocolflores 2004-2005. Página web.

44. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op. cit.*, p. 19.

45. Corporación Cactus, *op. cit.*, p. 30.

46. Asocolflores, s.p.i., p 7.

un cultivo de flores de tamaño mínimo eficiente, de alrededor de 10 hectáreas, con infraestructura espacial y riego por goteo, requiere una inversión de 50 mil dólares por hectárea, sin incluir el costo del material vegetal que se importa de Estados Unidos, Francia y Holanda.⁴⁷ Según Asocolflores, el sector floricultor genera cerca de 94.300 empleos directos y 80.000 indirectos,⁴⁸ por lo cual se puede afirmar que cerca de 175.000 hogares en Colombia dependen de la actividad floricultora.⁴⁹

El gremio floricultor

En sus inicios el gremio floricultor aparece como un sector atomizado, en el que predomina la búsqueda independiente de modos de producción, tecnología y formas de comercialización. El crecimiento de la oferta y la demanda, a nivel nacional e internacional, llevó a los floricultores a asociarse y a organizarse gremialmente con el fin de mejorar su posición en los mercados internacionales abriendo nuevos mercados.⁵⁰ Así, en la década de los setenta se creó la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores, Asocolflores, como una organización gremial donde participa cerca del 80% de los productores de flores.⁵¹

47. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op cit.*, p. 20.

48. En las industrias que surten al sector (insumos, servicios, transporte y mercadeo).

49. Informe social de Asocolflores 2004-2005, página web.

50. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op cit.*, p. 91.

51. Claudia Patricia Sierra P. precisa que Asocolflores está conformada por 200 empresas productoras exportadoras. Claudia Patricia Sierra P., “Mirada comparativa...” *op. cit.*, p. 109.

Entre sus objetivos está la defensa de la posición de los floricultores en los mercados internacionales y la búsqueda del desarrollo integral de la floricultura en aspectos relacionados con la producción, la tecnología, la investigación científica, la comercialización y el bienestar social de los trabajadores del sector. Para el logro de dichos objetivos, Asocolflores desarrolla actividades de asesoría jurídica a sus asociados, promoción de mercados, desarrollo tecnológico, desarrollo social e investigaciones económicas. Hacen parte también de sus acciones la realización de ferias, como Proflora, abiertas a cualquier interesado que tenga relación con la industria de las flores de todas partes del mundo, y la creación del programa “Flor verde”, que tiene como objetivo impulsar la producción limpia, para la protección del medio ambiente.⁵²

Los códigos de conducta

A mediados de los años setenta surgen las primeras iniciativas orientadas a establecer mecanismos que permitieran controlar el comportamiento empresarial, en el desarrollo de las actividades de empresas transnacionales que operan en los países en vías de desarrollo, donde, por existir estándares normativos deficientes en materia medioambiental y laboral, su actuación se presta eventualmente a situaciones de abuso.⁵³

Una serie de circunstancias ha favorecido este tipo de iniciativas, tales como: la visión de grupos de presión de

52. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op.cit.*, p. 18.

53. Mujica y Campana, 2003, p. 120.

la sociedad civil para que las empresas adopten formas de autorregulación social, las modernas tendencias de gestión empresarial que consideran la promoción de políticas adecuadas de gestión de los recursos humanos como una variable central en el desarrollo de estrategias competitivas y la creciente importancia que viene tomando el desarrollo del consumo ético, donde no sólo se exige una satisfacción en términos de calidad y precio, sino también el respeto a estándares medioambientales y condiciones laborales apropiadas, expresadas en términos de respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales en el trabajo.⁵⁴

Un factor que también ha influido en la adopción de estas normas reguladoras, ha sido la preocupación de las transnacionales por su mala imagen frente a los consumidores, que las ha llevado a revisar en los últimos años las condiciones del personal que elabora sus productos.⁵⁵

En este contexto, los códigos de conducta son una expresión de la responsabilidad social empresarial, y son definidos como:

[...] normas escritas que contienen declaraciones de principios o de política, estableciendo lineamientos de gestión adoptados voluntariamente por la empresa privada, principalmente respecto de sus prácticas productivas y comerciales, para caute-

54. *Ibíd.*, p. 120.

55. Ronald Koepke, “Los códigos de conducta para el monitoreo de producciones justas y limpias”, en: Caludia Patricia Sierra P., ed., *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*, Bogotá, Corporación Cactus, Terre des Hommes, 2003, p. 124.

lar el respeto de estándares laborales (y también medioambientales).⁵⁶

Al igual que otros instrumentos con fines similares (como la *Social Accountability 8.000*, conocida como la norma SA 8000), los códigos de conducta son, “regulaciones privadas de la práctica social empresarial”.⁵⁷

[...] compromisos entre las empresas transnacionales⁵⁸ y los consumidores para mantener un esquema de verificación generalizado, en una época donde la regulación del estado o de los actores tripartitas (empresarios, sindicatos y estado) no corresponde a la realidad de las nuevas industrias para la exportación en el Sur [...] tendrían como objetivo que en todos los niveles de su cadena de producción, y en cualquier lugar del mundo en que esta se realice, sus vendedores, abastecedores, subcontratistas y agentes de compras mantengan estándares éticos adecuados y decentes, con relación al trato de su personal.⁵⁹

56. Mujica y Campana, 2003, p. 120.

57. *Ibid.*

58. Ronald Koeple aclara más adelante que también se dieron códigos de conducta en instancias nacionales e internacionales, asociaciones de empleadores del Sur y ONG Ronald Koeple, *op. cit.*, p.125.

59. *Ibid.*, p. 124

Impactos de la floricultura de exportación en el territorio

Impactos ambientales y sociolaborales

Por la severidad de los impactos ambientales⁶⁰ y sociolaborales⁶¹ generados por la agroindustria de las flores de exportación, la problemática ambiental asociada al desarrollo de esta actividad exportadora se constituye en un tema que ha sido objeto de preocupación por parte de diversos organismos nacionales e internacionales.

Entre los efectos producidos por el modelo florícola de exportación durante las tres décadas de floricultura intensiva en Colombia⁶² y los diez años en otros países de América Latina y África, están los efectos sobre la calidad y disponibilidad del agua: los primeros tienen que ver con la contaminación de las aguas superficiales y, en algunos casos, subterráneas, generada por el uso intensivo de agroquímicos (plaguicidas, fertilizantes y otros insumos químicos), y los segundos con la reducción de fuentes de agua superficiales y subterráneas ocasionada por el alto consumo que se hace de la misma en actividades de cosecha, fumigaciones, poscosecha y consumo humano.

El hecho de que en la mayoría de los países latinoamericanos no se les cobre a los productores de flores el uso del agua muestra que éste no está controlado, tal como se ve en la Sabana de Bogotá, donde el nivel freático del agua se ha

60. Claudia Patricia Sanches p., 2003, p.40.

61. Ricardo Zamudio, *op. cit.*.

62. Claudia Patricia Sanches P., 2003, p. 40.

profundizado más, disminuyéndose en más del 50%.⁶³ Adicionalmente la disminución de las fuentes de agua afecta la flora y la fauna circundante y las condiciones del terreno, pudiéndose presentar efectos de hundimientos que ocasionen daños en viviendas y carreteras.⁶⁴

Efectos sobre el suelo: existe una serie de impactos asociados a las prácticas existentes en la floricultura de exportación, entre ellos se destaca el deterioro de la calidad del suelo debido al uso intensivo de fumigantes, fertilizantes y tratamientos térmicos, que, al afectar sensiblemente sus propiedades agronómicas, puede llegar a hacerlos no aptos para las actividades agrícolas; su contaminación con residuos sólidos y vertimientos líquidos; el desplazamiento de cultivos de alimentos en suelos cuya fertilidad es ideal para este tipo de productos; el deterioro de sus estructuras, ocasionado por las prácticas de esterilización de suelos o desinfección del suelo, que, con el fin de eliminar microorganismos considerados enemigos de los cultivos o erradicar algunas variedades de hongos han sido de uso corriente en la floricultura industrializada.⁶⁵ Un efecto de los cambios en la calidad y uso del suelo, es el desplazamiento de la agricultura alimentaria, lo cual ha implicado la compra de alimentos más costosos producidos en otras regiones.⁶⁶

63. Se calcula que para el desarrollo de la actividad floricultora en la Sabana de Bogotá se emplean alrededor de 52,4 millones de metros cúbicos de agua al año, lo cual alcanzaría para abastecer una población de aproximadamente 600 mil habitantes. *Ibid.*, p. 41

64. *Ibid.*, p. 41-42.

65. *Ibid.*, p.43.

66. Ricardo Zamudio, *op. cit.*, p. 34.

Efectos sobre el medio atmosférico: el efecto adverso tiene que ver con la contaminación del aire, ocasionada también por una serie de prácticas existentes en la producción industrializada de flores, como son las quemas de residuos sólidos, los procesos de generación de vapor que emiten gases contaminantes y las aspersiones de plaguicidas. Tales prácticas, además de incrementar problemas ambientales globales como el efecto invernadero y la pérdida de la capa de ozono, tienen efectos nocivos para la salud, no sólo de quienes están más directamente expuestos, sino de la población que habita en zonas cercanas a los cultivos.⁶⁷

Efectos sobre el medio biótico: alteración que se produce en el ecosistema como efecto del desmantelamiento de la vegetación del lugar para construir los invernaderos; la presión que los monocultivos ejercen sobre la biodiversidad y la destrucción de fauna que juega un papel importante en los procesos de degradación de materia orgánica y de sostenibilidad del suelo a largo plazo, ocasionada por los procedimientos de esterilización del suelo.⁶⁸

La generación de residuos sólidos: se generan gran cantidad de residuos vegetales de cosecha y postcosecha; de empaques de plaguicidas y de otros agroquímicos; de madera y de material plástico utilizado para la construcción del invernadero; metálicos, cartón, PVC, y otros. Adicionalmente, algunos de ellos están contaminados con sustancias tóxicas, por lo cual deben ser tratados como materiales

67. Sánchez, 2003, p.44.

68. *Ibid.*

peligrosos, requiriéndose para ello el empleo de técnicas de incineración difíciles de implementar, dado el alto volumen de desechos producidos y el costo que tiene la tecnología de incineración.⁶⁹

Impactos visuales: modificación en las condiciones del paisaje producida por el uso de plástico para invernaderos, cubriendo grandes áreas donde anteriormente existía vegetación.⁷⁰

Impacto en movimientos migratorios: la floricultura dinamiza la economía de los municipios donde se localiza y contribuye a reducir la migración de población hacia las ciudades; sin embargo, las administraciones municipales deben cubrir las necesidades de la nueva población sin contar con aporte significativos por parte del empresariado floricultor. Adicionalmente, la llegada de nuevos pobladores genera en las dinámicas locales, nuevas situaciones relacionadas con la ruptura de las tradiciones de las comunidades receptoras, y los conflictos sociales.⁷¹

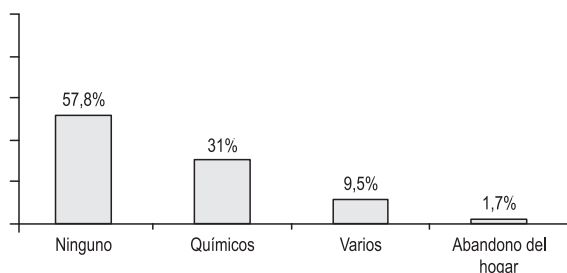
69. *Ibid.*, p. 45.

70. *Ibid.*, 2003, p. 44

71. Ricardo Zamudio, *op. cit.*, p. 34.

Problemas identificados por las trabajadoras

¿Qué problemas cree que trae la floricultura a los municipios donde se encuentran instaladas las empresas de flores?⁷²



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El 57,8% de las trabajadoras, no ven ningún problema por la presencia de las empresas en los municipios. El problema de la contaminación por productos químicos se manifiesta en el 31%, pues consideran que afectan la salud de las trabajadoras y al medio ambiente. En el aspecto problemas varios con la presencia de esta agroindustria, el 9,5% considera por ejemplo el no aporte de beneficios económicos a las administraciones municipales; problemas ambientales y contratación de personas de otros municipios. (La vinculación debería dar preferencia a las personas oriundas de los municipios donde están las empresas). Otro asunto desventajoso manifestado por las trabajadoras es que el trabajo ha generado abandono de los hogares por parte de las mujeres, y es mencionado por el 1,7% de ellas.

72. Pregunta abierta a la que cada mujer respondió identificando uno o más problemas. Se procesan sobre 232 asuntos planteados por ellas.

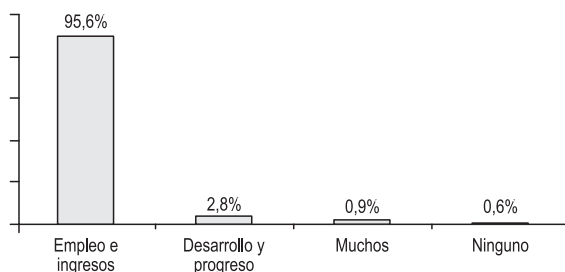
Con excepción de las mujeres que plantean que la floricultura no le trae ningún problema a los municipios, la gran situación que se capta está dada por la cantidad de químicos que se utilizan en los cultivos, lo cual tiene implicaciones en la contaminación de las fuentes de agua. Las mujeres afirman que el trabajo de las flores afecta el medio ambiente, aunque no conocen la manera como se ocasionan los daños. Además afirman que las empresas toman medidas para el cuidado ambiental en respuesta a una exigencia impuesta y no a una preocupación de fondo. Respecto a ello afirman además que se aplican controles externos derivados de las visitas periódicas de Cornare y de la Umata.⁷³

Las mujeres también alcanzan a ver cómo las empresas tratan de contrarrestar la contaminación con programas de reforestación en algunas zonas del municipio, clasificando los desechos dentro de la empresa, cuidando y haciendo mantenimiento de parques, ya que cada floristería tiene bajo su responsabilidad dos o tres de ellos que deben cuidar. Estos son vistos por las trabajadoras como contribuciones.

73. Conversatorio N° 2, floricultoras.

Beneficios identificados por las trabajadoras

¿Qué beneficios cree que trae la floricultura a los municipios donde se encuentran instaladas las empresas de flores?⁷⁴



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La relación de la floricultura con el territorio donde viven es considerada beneficiosa por generar empleo e ingresos (95,6%); las floristerías son una importante fuente de empleo, y además consideran el empleo en ellas como un trabajo que cubre “todas las necesidades que una persona puede tener: salud, seguridad social, prestaciones, mucha gente de otros municipios va a trabajar a La Ceja”.⁷⁵ Las reseñas sobre aportes en el desarrollo y progreso son el 2,8%, expresado en contribuciones a la infraestructura del municipio, aunque de limitada magnitud. También las trabajadoras señalan que estas empresas tienen muchos beneficios, (0,9%) al lado de quienes señalan que ninguno, (0,6%).

Respecto a la consideración positiva por la generación de empleo, las trabajadoras piensan que sin las empresas, muchísima gente en el municipio estaría muy mal: “pues

74. Pregunta abierta en la que cada mujer respondió identificando uno o más beneficios. Se procesan 316 asuntos dichos por las trabajadoras.

75. Entrevista N° 2; floricultora.

para mí es una empresa muy beneficiaria para todos, porque mire que todos comemos de ahí, si no existiera esa empresa quién sabe qué sería de cada uno de nosotros”.⁷⁶ Adicionalmente el trabajo en floristería les brinda la posibilidad de conseguir una vivienda propia, a partir de los créditos que para tal fin existen. Para el caso de El Carmen de Viboral se expresa que con la quiebra de las fábricas de loza, la gente perdió su empleo y se empobreció mucho y gracias a la floricultura el municipio ha progresado por el efecto multiplicador que este trabajo tiene: “cuando aumenta el empleo también aumentan las ventas y el comercio del municipio mejora”.⁷⁷

Con relación al desarrollo y al progreso, se reconoce que las empresas floriculturas han aportado a la dotación de las escuelas, y brindan implementos deportivos y otros elementos para los restaurantes escolares. Se menciona el apoyo a otras entidades del municipio, la inversión en infraestructura hospitalaria, y el apoyo en el surgimiento de las EPS. Adicionalmente contribuyen en las celebraciones públicas, mediante la donación de flores.

76. Entrevista N° 9; floricultora.

77. Entrevista N° 1; floricultora.

LAS MUJERES Y SU TRABAJO

El trabajo de las mujeres

El trabajo de la mujer en el sistema capitalista responde a múltiples factores e intereses de carácter objetivo y subjetivo que condicionan su inserción en el mercado laboral. Las instituciones del mercado y la familia moldean tanto la demanda como la oferta de la fuerza de trabajo en lo que implícitamente puede denominarse un *contrato sexual-cultural* que simbólicamente subyace al contrato laboral. Esto es, la imposición, aceptación y reproducción consciente e inconsciente de subordinaciones, costumbres, valores e instituciones, relaciones de explotación y convenios que se desprenden por razones de diferenciación sexual y condición de clase social.¹

La especificidad del trabajo femenino es el doble ámbito en el cual se realiza: el productivo y el reproductivo:

-
1. Libardo Sarmiento A. y Hernán Vargas C., *El trabajo de las mujeres en Colombia*, Bogotá, Corporación Viva la Ciudadanía, Corporación Casa de la Mujer, 2002.

El trabajo de las mujeres se realiza en la totalidad del complejo proceso de la producción y reproducción societal que implica la producción de vida, el cuidado y formación de la fuerza de trabajo y, a la vez, la producción mercantil de bienes y servicios como medios de existencia. Tanto en uno como en otro ámbito las mujeres que viven del trabajo son sometidas a una doble condición de explotación y opresión.²

Para la comprensión de la realidad de las mujeres se requiere superar la conceptualización del patriarcado y del capitalismo como sistemas semiautónomos, ya que “la realidad social no se presenta de un modo dualista, sino como una totalidad integrada”. Al tratar sobre las posibilidades de transformación de las condiciones de opresión de las trabajadoras, se precisa que, dado que el capitalismo y la cultura patriarcal son “dos ámbitos que se retroalimentan, implican y reproducen simultáneamente”, superar esta situación implica necesariamente una transformación “radical y sistémica” de ambos.³

El aporte fundamental del pensamiento feminista sobre mujer y trabajo, es la crítica realizada al pensamiento económico tradicional, que ignora la división del trabajo por sexo y oculta el trabajo doméstico y su articulación con la reproducción del sistema capitalista.⁴

La economía ortodoxa plantea una rígida separación entre las dicotomías público y privado, razón y sentimiento,

2. *Ibid.*, p. 1.

3. *Ibid.*, p. 89.

4. *Ibid.*

trabajo mercantil y trabajo doméstico, empresa y familia, producción y consumo.⁵ Frente a esta mirada dicotómica predominante en el pensamiento económico, la economía feminista plantea la necesidad de superar el dualismo tradicional que se presenta al polarizar el trabajo de las mujeres en doméstico y asalariado y desarrollar un enfoque integrador “que considere la sociedad como un todo y registre las interrelaciones entre la actividad familiar y el trabajo de mercado en el proceso de reproducción societal”. Dicho enfoque tendría necesariamente que comprender los ámbitos familiar, mercantil y público, como constituyentes de un todo social.⁶

El estudio de la situación socioeconómica de las mujeres debe realizarse desde esta perspectiva, pues no es posible captar la problemática en el mercado laboral si no se consideran las restricciones y condiciones familiares, la actuación de las políticas sociales y el moldeado en la “demanda” de trabajo por parte del capital.⁷

Ese ordenamiento propio de la cultura patriarcal, caracterizado tanto por la rígida división entre público-privado, productivo-reproductivo, como por la desigual valoración concedida a cada uno de estos pares dicotómicos y por su asignación diferencial excluyente a hombres y mujeres, ha impreso unas características específicas al trabajo que desarrollan las mujeres, entre las cuales cabe mencionar: la

5. Cristina Carrasco, 1999, citada por Sarmiento y Cáceres, p. 17

6. Libardo Sarmiento y Hernán Vargas, op. cit., pág. 18.

7. Ibid., pág. 18.

invisibilización, la mayor extensión de la jornada, la sobrecarga, la brecha salarial entre hombres y mujeres y el mayor comportamiento procíclico del empleo femenino.

Desde los años sesenta, una de las preocupaciones fundamentales de las investigadoras en el tema del trabajo femenino, ha sido visibilizar su participación en la economía, ya que el trabajo de la mujer se ha subvalorado a través de diversos mecanismos, resaltando la invisibilización del trabajo doméstico no remunerado y de los trabajos “informales” realizados por las “amas de casa” para completar el ingreso familiar, y el desconocimiento de las actividades agrícolas de subsistencia realizadas por las mujeres campesinas.⁸

Para ilustrar que la extensión de la jornada laboral de las mujeres es mayor, el Informe de Desarrollo Humano del PNUD de 1995,⁹ plantea que las mujeres trabajan más horas que los hombres, precisando que del volumen total de trabajo, las mujeres realizan un 53% y los hombres un 47%, haciéndose mayor la diferencia en las zonas rurales (55% y 45% respectivamente). Las mujeres de las zonas rurales trabajan en promedio en un 20% más de tiempo que los hombres y en las zonas urbanas un 6% más.¹⁰ En el mismo

8. Luz Gabriela Arango, “La clase obrera tiene dos sexos. Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo”, *Nómadas* N° 6, Bogotá, marzo 1997 p. 86.

9. Citado por Edelmira Pérez y María Adelaida Farah, “Género y desarrollo rural: de lo invisible a lo visible”, en: Departamento Nacional de Planeación, *Género, equidad y desarrollo*, Bogotá, Tercer Mundo, 1998.

10. *Ibid.*, p. 282.

sentido se inscribe esta diferencia en cuanto a la jornada laboral: mientras el horario para los hombres está claramente definido, el de ellas es más flexible y sus jornadas tienden a ampliarse.¹¹ La duración promedio de la jornada laboral de las mujeres campesinas es de catorce horas, de las cuales dedican a actividades económicas un 44% y un 54% a labores domésticas, en una clara expresión de lo que se ha denominado comúnmente la doble o triple jornada de las mujeres.¹²

Si bien durante las últimas décadas las mujeres han accedido masivamente al ámbito productivo, el fenómeno no ha estado acompañado por una participación similar de los varones en el ámbito reproductivo, que, al seguirse considerando una responsabilidad fundamentalmente femenina, genera una sobrecarga de trabajo para las mujeres. Dicha sobrecarga se ve agravada en el sector rural, por la carencia de servicios de apoyo que contribuyan a aliviar el desempeño de las tareas reproductivas por parte de las mujeres. Esto se ilustra con la encuesta realizada por Profamilia en 1995, según la cual en el sector rural sólo en el 12,5% de los casos en los que la madre trabaja, los niños menores de seis años son cuidados en alguna institución (ICBF o escuela) o por una persona pagada, mientras en el sector urbano esta proporción es del 25,4%.¹³

Uno de los avances más significativos que ha tenido el desempeño de las mujeres en el mercado laboral es el

11. *Ibid.*, p. 282.

12. *Ibid.*, p. 280. Cita de un estudio de Keysen.

13. *Ibid.*, p. 279. Cita una encuesta de Profamilia, 1995.

aumento de los ingresos reales, gracias a lo cual se ha disminuido la brecha salarial entre sus ingresos y los de los hombres, que pasó del 35,8% en 1982 al 26,9% en 1996. Sin embargo, dicha brecha es aún muy alta y, según las autoras, no guarda una correspondencia clara con el nivel educativo. Durante ese mismo período la brecha más alta y la única que no disminuye es la que se da entre hombres y mujeres con educación superior completa.¹⁴ Entre los factores que ayudan a explicar esta brecha salarial, están: la discriminación dentro de los mismos puestos de trabajo, por bajo acceso de las mujeres a puestos directivos, por diferencias reales o ficticias de productividad y por el tipo de carreras a las cuales accedían las mujeres, que en general son menos rentables que las escogidas tradicionalmente por los hombres.¹⁵

La evolución del empleo por sexo muestra que el empleo femenino tiene un comportamiento procíclico más marcado que el empleo masculino. Esto es, que cuando el empleo total aumenta, el empleo femenino crece más que el masculino, pero cuando disminuye, el empleo femenino decrece más que el masculino.¹⁶ La explicación de este fenómeno se relaciona con la mayor ubicación de las mujeres en empleos temporales, su preferencia para cargos administrativos y de servicios y su baja tasa de afiliación sindical, situaciones que disminuyen su poder de negociación ante los despidos.¹⁷ Para el caso de las floricultoras, es particularmente agudo, pues dado el contexto de desempleo y pre-

14. Henao y Parra, 1978, p. 91.

15. *Ibid.*, p. 91.

16. *Ibid.*, p. 103.

17. *Ibid.*, p. 87.

carización actuales, hay una fuerte tendencia a la disminución de su participación sindical.

Procesos de trabajo en la floricultura

La producción de flores de corte se hace de dos formas: a cielo abierto o bajo cubierta. En la primera los cultivos se realizan a la intemperie y no necesitan de altas inversiones de capital, por lo que es bastante accesible a pequeños productores. En la producción bajo cubierta se utilizan dos tipos de tecnología: *la producción bajo túneles de plástico*, que, aunque es la más sencilla, no se encuentra al alcance de los pequeños productores campesinos de bajos ingresos, y *la producción en invernadero*, mucho más costosa y refinada, que se destina a la exportación o al mercado nacional de lujo.¹⁸ En Colombia el cultivo de flores se desarrolla en invernaderos, donde se controlan las condiciones de iluminación, temperatura, riego, plagas y, en general, las que la planta necesita para cumplir las exigencias del mercado internacional.¹⁹ Junto con el acceso al material vegetal (las semillas y esquejes) y la disponibilidad de cuartos o equipos de enfriamiento para proteger las flores una vez cosechadas, los invernaderos se constituyen en factores determinantes en la producción de flores de exportación, pues son pocas las especies de este tipo que se logran a cielo abierto o en túneles.²⁰

18. Sara María Lara Flores, *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura Mexicana*, México, Juan Pablos/Procuraduría agraria, 1998, p. 225.

19. Marta Lucía Quiroz y Marleny Cardona, *op. cit.*, p. 23.

20. Sara María Lara Flores, *op. cit.*, p. 27.

Los invernaderos consisten en estructuras, por lo general de hierro o madera, sobre las que se instala una cubierta de plástico. Al interior de los invernaderos se forman las camas de tierra y sustratos en las que se siembran flores y sobre una estructura de postes y estacas se teje un sistema de *tutoreo*, que consiste en una red de alambre e hilo para que puedan descansar las plantas, la cual se teje entre reglas de madera instaladas de acuerdo con el tamaño de la flor que se cultiva.²¹

Descripción de oficios y cargos

En el proceso productivo de los cultivos de flores existen al menos dos etapas: la cosecha y la poscosecha, las cuales a su vez se subdividen por funciones y por tareas. La cosecha tiene dos fases fundamentales: la plantación y el manejo y corte de la flor, etapas que se realizan en el invernadero; y la poscosecha tiene otras dos fases: el empaque, la clasificación y el embalaje.²²

Los oficios que se desempeñan consisten en: la organización de camas, la cosecha, plantas madres, la siembra en bancos y en camas, el desbotone, de estándar y enmallado, el monitoreo y el control de plagas, la fumigación y el riego, el corte y las diversas labores de la sala de empaque. Entre los cargos existentes se encuentra una función básica denominada operaria o ayudante de producción, seguida por las auxiliares y un peldaño más arriba están las labores de supervisión.

21. *Ibid.*, p. 227.

22. *Ibid.*, pp. 226-229.

Organizar camas²³ es un trabajo pesado y duro que requiere fuerza física, pues implica organizarlas para la siembra. Incluye el picado, la preparación de la tierra, etc.²⁴ Es una labor que se ve como un trabajo para hombres, por la exigencia de fuerza física y a su vez, las empresas no permiten la participación de las mujeres en esta labor. Las mujeres lo ven con beneplácito y como muestra de consideración: “de los oficios duros como los de azadón, pica y cuadrar las camas, se encargan los hombres, las mujeres nunca tienen que coger una gambia²⁵ o un azadón”.²⁶

Al cosechar se cortan los esquejes y se guardan en cajas plásticas, en paquetes de cien; van marcados con el nombre de la trabajadora, pues luego se realiza un control de calidad que verifica tamaño y clasificación por variedades. En plantas madres se siembran los esquejes, hasta que broten las raíces, luego los reparten, se siembran en las camas y se espera tres o cuatro meses. Estos esquejes se siembran al día siguiente. Es una labor realizada en el campo, y está a cargo de las mujeres principalmente: “me toca cosechar, dar un promedio muy alto”.²⁷ Este trabajo es percibido como más suave que el corte y es preferido por las mujeres, les ofrece mayor estabilidad que otras labores, tiene una jornada laboral más estable y se realiza al aire libre, lo cual les permite tener un mayor conocimiento del cultivo. Sin

23. Nichos de madera en los cuales se siembran las flores.

24. Voltear la tierra, incorporar abonos, cal, quemar la tierra con las calderas para eliminar enfermedades.

25. Instrumento de trabajo en la agricultura.

26. Entrevista N° 1; floricultora.

27. Entrevista N° 10; floricultora.

embargo es una labor que exige estar semiagachadas todo el tiempo y expuestas al sol y a las altas temperaturas. Se tienen menos presiones de rendimiento que en el corte, pero también se les exigen promedios elevados. Las mujeres al iniciar el trabajo buscan las *camas* mejor ubicadas para lograr el rendimiento exigido y esto es factor de competencia entre ellas. Otra dificultad que tienen es la comprensión de los parámetros que se les exige:

[...] que ni corticos, ni largos, ni maduros, ni inmaduros, que cuidado deja más hojas abajo porque si las deja ahí tapa la mata y ahí detuvo la producción del esqueje y tiquetear [...] es un trabajo de mucha responsabilidad.²⁸

Según las trabajadoras las personas idóneas para desempeñar este oficio deben ser delgadas y jóvenes debido a la posición física que deben asumir.

La siembra en bancos es considerada como la labor principal para las mujeres. Unas lo ven como suave, sin embargo otras como uno de los trabajos más pesados, pues genera fatiga, están expuestas al sol y corren riesgo de adquirir varices, por estar permanentemente de pie: “sembrar en bancos, que es paradita, sí es mejor que estar agachada, porque sí hay trabajos, unos buenos y otros malucos, estar parados es más bueno porque es el cuerpo relajado, pero también da mucha várices”.²⁹

La siembra en camas es una labor en la que predominan las mujeres pues se cree que tienen mayor rendimiento que

28. Entrevista N° 12; floricultora.

29. Conversatorio N° 1, floricultoras.

los hombres: “a las mujeres les rinde este trabajo, a diferencia de los hombres que casi no les rinde”.³⁰ Se aprecia como un trabajo duro debido a que las posiciones, como el tener que estar agachadas todo el tiempo, generan dolores de columna.

Desbotonar,³¹ es una labor que se realiza en el campo. Las mujeres eran las únicas encargadas de hacerlo hasta hace poco. Actualmente algunos hombres la realizan y se considera como un trabajo muy suave para ellos. Como argumento a favor del personal femenino en este oficio, se plantea que “tienen manos más delicadas”,³² y les rinde más esta labor. Llama la atención que sea uno de los trabajos a los que envían a las embarazadas.

Otra de las labores es la llamada estándar que consiste en sacar los laterales³³ en una cama para que la flor quede pareja. En algunas variedades también se enmalla³⁴ la flor cuando está en botón, para que no se abra antes de tiempo.

El monitoreo y el control de plagas en general son labores calificadas de agradables, pues permiten mantener las manos limpias y las “uñas arregladas”. Es percibido como un trabajo que implica una alta responsabilidad, particularmente en épocas de calor cuando las plagas se propagan fácilmente. No constituye pago adicional pues el salario es el mismo que el de un ayudante de producción. Tampoco

30. Entrevista N° 5; floricultora.

31. Es quitar un botón para que otro sea más fuerte.

32. Entrevista N° 2; floricultora.

33. Brotes de la mata que crecen hacia los lados.

34. Cubrimiento de la flor con una rejilla sintética, para evitar que se abra antes de tiempo.

representa mayor estatus; es percibido como un trabajo fácil, de “vida buena”.

La fumigación es un oficio específicamente masculino debido a que se realiza con productos químicos muy fuertes, que pueden afectar la salud sexual y reproductiva de las trabajadoras.

El riego es realizado con mangueras, su ventaja radica en que se recibe más aire que en otros oficios. Dado el peso de las mangueras es una labor realizada por hombres. También el riego se hace bajo la modalidad de goteo, y es desarrollado tanto por varones como por mujeres.

El corte de la mata florecida se realiza con un cuchillo y en algunas empresas incluye la colocación del caucho³⁵ y el embolse³⁶ se realiza principalmente por hombres, es uno de los oficios específicamente masculinos debido a su rudeza, la exposición al sol, el encerramiento,³⁷ el calor en la cara por las elevadas temperaturas, el cansancio que produce y la alta exigencia de fuerza física. Además exige responsabilidad y alto rendimiento y es usual que en esta labor la jornada se prolongue: “en corte los supervisores exigen mucho y siempre están encima” y es “un trabajo de mucha obligación”.³⁸ Se considera un trabajo duro, por lo que la presencia de mujeres es ocasional. El encargado de vigilar el cumplimiento de los estándares y promedios es el auxiliar, quien debe rendir un informe de rendimiento a

35. Elástico para sujetar los ramilletes de flores.

36. Bolsa de polietileno, en la cual se empaquetan ramilletes de flores.

37. No entra aire por ningún lado, lo que ayuda, junto con los plásticos a que se den altas temperaturas.

38. Entrevista N° 7; floricultora.

través de un reporte de la gente que está bajo su mando en la sección de bancos.

En la sala de empaque se prepara la flor para exportar, e incluye el transporte de las flores cortadas hasta los recipientes. Las flores se revisan, se maquillan,³⁹ se hacen los buquets,⁴⁰ se elaboran las almohadas,⁴¹ el empaque, la clasificación y la atención del cuarto frío para guardar o sacar flores. El empaque es realizado básicamente por varones, pues incluye levantar cajas llenas de flores y llevarlas al cuarto frío. Otros oficios al interior de la sala de empaque son el despacho, realizado por una persona que verifica que el envío esté en correspondencia con el pedido realizado. En general las labores en la sala de empaque se consideran agradables por su variedad.

En los cultivos de flores hay jerarquía en los oficios, y en general, los de menor rango son las labores desarrolladas por las mujeres que son ayudantes de producción u operarias, o sea trabajadoras encargadas de las labores básicas del cultivo.

Algunas personas se desempeñan como auxiliares de producción o en labores de supervisión. Las auxiliares apoyan el trabajo del supervisor y se encuentran en todas las secciones. Según las trabajadoras, esta función implica mayor responsabilidad, esfuerzo mental y cuidado. Es un oficio que exige mayor capacitación, e incluso, agregan,

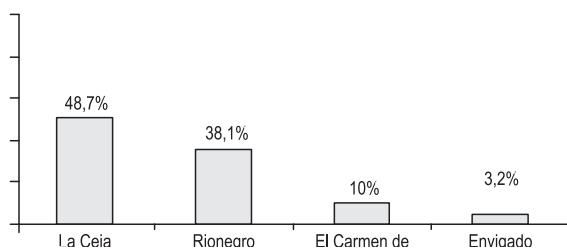
39. Revisión que busca quitar partes defectuosas (hojas, pétalos, etc.) buscando la calidad exigida.

40. Ramilletes con flores de diversas variedades.

41. Troncos que se envuelven en papel periódico para que la flor no se maltrate.

que muchas veces en la empresa no encuentran a quién ascender. Según la mirada de las trabajadoras, las auxiliares realizan la misma labor que hacía antes el supervisor, pero no les pagan lo mismo que a él. El bienestar que genera este cargo lo encuentran en el respeto, en que su trabajo exige menos esfuerzo físico y brinda la posibilidad de dirigir un grupo y ganar un poco más que las operarias.

**Ubicación de las empresas floricultoras
donde trabajan las mujeres⁴²**



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Los cultivos en los que desarrollan su labor las mujeres encuestadas están distribuidos así: en La Ceja se ubica la mayoría de ellas, el 48,7%, seguido de un 38,1% radicado en el municipio de Rionegro. En El Carmen de Viboral está el 10%, y en Envigado el 3,2% correspondiente a cultivos del sector de Las Palmas.

Niveles de rotación

Hay diferentes percepciones en cuanto a las razones que llevan a la rotación de los oficios, pues aunque en general se presentan por las necesidades del proceso productivo,

42. Se refiere a las 317 encuestadas.

es impuesta por la empresa, también se da por el resultado de las preferencias o se efectúa a solicitud de las trabajadoras. La percepción más generalizada es que la rotación se realiza como respuesta a la demanda de la producción y no por el interés de la trabajadora. También se explora la aceptación de las trabajadoras con relación a la rotación, el gusto o disgusto, y las conclusiones a que llegan.

La rotación en respuesta a las necesidades del proceso productivo, es la más usual, pues en ocasiones no hay trabajo en un área determinada y se producen trasladados temporales a otras áreas. Un factor que aumenta la rotación es la época de picos de producción. La rotación es amplia para el personal temporal, pues después de terminar el trabajo en buquets se redistribuye a las trabajadoras a otras labores. Algunas empresas no hacen rotación y mantienen a las trabajadoras en un mismo oficio, considerando el nivel de especialización que logran por la permanencia en un oficio.

La rotación también se presenta en consideración a los intereses de las trabajadoras, ya sea relacionada con problemas de salud,⁴³ deseo de cambio o aburrimiento en el área de trabajo. Estas solicitudes de rotación, no siempre se consiguen; dependen tanto del tipo de empresa, como del supervisor, el perfil de la trabajadora o la demanda que tenga la empresa, entre otras. Uno de los motivos de solicitud de rotación más común es cuando las mujeres están en embarazo, y se rotan para proteger su salud, pues en algunos de los oficios las afecciones a la salud son menores que en

43. En estos casos no es difícil acceder a un permiso para rotar de oficio.

otros. Esto, en muchas ocasiones, no es bien visto por algunos supervisores, aunque otros son muy comprensivos. Se menciona que la falta de rotación del personal contribuye a que se presenten problemas de salud, por lo que sugieren que se haga rotación: “pero sí deben de cambiar a veces la posición de uno, [...] a uno deben de rotarlo siquiera para un puestecito, porque el cuerpo le da a uno maleta de estar tanto ahí sembrando, los dedos, de estar también uno inclinado, se le van torciendo un poquito”.⁴⁴

En cuanto al gusto por la rotación, se encuentran diferencias entre las trabajadoras. A la mayoría les gusta, pero hay un grupo que aboga por la permanencia. A quienes les gusta cambiar de oficio señalan que: “un sólo trabajo se vuelve rutinario, se vuelve cansón”,⁴⁵ y manifiestan que si tuvieran la oportunidad de incidir en la repartición de los oficios, harían más rotación, para que todas se familiarizaran con los distintos oficios: “la rotación es beneficiosa: es bueno saber otra labor y no quedarse siempre con la misma, pues no es bueno saber sólo una cosa”.⁴⁶

En cambio a otras personas no les gusta que las roten, sino que prefieren permanecer en un mismo oficio. Expresan que siempre lo han realizado, y un cambio les resultaría muy difícil el desempeño pues no tienen las habilidades necesarias para otro oficio: “si me ponen a sembrar sería mortal”; “[...] toda la tacada de años que llevo es cosechando, ahora si me rotan a mí a sembrar o a cortar para la casa

44. Conversatorio N° 1, floricultoras.

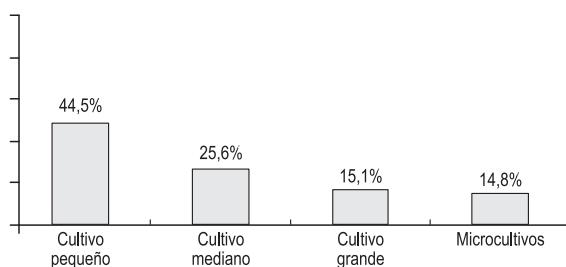
45. Entrevista N° 6; floricultora.

46. Entrevista N° 2; floricultora.

será, porque yo no soy capaz”.⁴⁷ En la mayoría de los casos las trabajadoras no pueden escoger, por lo cual aceptan el cambio o la permanencia con resignación: “[...] si uno quiere seguir trabajando se tiene que someter a lo que le toque, trabajar con humildad, y como una manera de cuidar el trabajo: en el trabajo uno no puede decir que no, porque para afuera, si uno se pone de necio lo echan”.⁴⁸ En general existe agrado frente al oficio que realizan, una vez que lo aprenden, les gusta lo que hacen.⁴⁹

Prácticas para incrementar rendimiento y producción

Distribución de las empresas según tamaño



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Según el tamaño de la empresa de flores, hay una mayor cantidad de trabajadoras en cultivos pequeños (44,5%) y medianos (25,6%), mientras esta cantidad disminuye en los puntos extremos, tanto en los microcultivos, como en los cultivos grandes.

47. Conversatorio N° 3, floricultoras.

48. Entrevista N° 2; floricultora.

49. Conversatorio N° 1, floricultoras.

Las empresas tienen diversas estrategias para incrementar el rendimiento y dar respuestas a sus necesidades de producción. Las principales son la intensificación y la ampliación de la jornada. La intensificación de la jornada se aplica con estándares de rendimiento que buscan que en las mismas unidades de tiempo se produzca más. La extensión de la jornada de trabajo se ejecuta principalmente con horas extras, compensatorios, contratación de personal temporal o refuerzos con trabajadoras de otras secciones.

Estándares de rendimiento

Para identificar la tendencia de crecimiento o estabilidad de los estándares de rendimiento, se miran su evolución y los factores que generan su modificación (oficios y periodos del proceso productivo). Adicionalmente se incluyen las percepciones de las trabajadoras frente a ellos, en las que se resalta, de un lado, el verlos normalizados, y de otro, la percepción de ser utilizados como sanción y como causa de afectación de la salud.

Los estándares de rendimiento definen la cantidad de producción mínima que trabajadoras y trabajadores deben cumplir en un determinado tiempo. Su función es controlar que el trabajador de un rendimiento cercano al promedio. Los estándares de rendimiento varían según los oficios, por ejemplo, en la labor de corte existe mayor exigencia que en otros. También existe una variación según los periodos; por ejemplo, hay periodos donde las mujeres pueden elegir trabajar lo normal, al día o a destajo.⁵⁰

50. Pago según la cantidad de labor que la trabajadora realice.

Las trabajadoras afirman que hay un incremento anual del trabajo que realizan, pues cada vez se tiene que trabajar más para cumplir con los estándares. Se afirma que hay una evolución ascendente en la fijación de los estándares pues al comparar los actuales con los de antes, se percibe una modificación periódica del promedio. Esto significa que con el tiempo los estándares se amplían sin que por ello el salario aumente. Sin embargo también hay quienes señalan que los promedios son estables “desde lo que hace que yo empecé a trabajar en *Belinda* el promedio ha sido una cama y nunca la han subido, siempre ha sido una cama [...] el promedio en corte son de setenta a ochenta por hora y esos hombres les va sobrados”.⁵¹

La percepción de las trabajadoras sobre los estándares es de normalidad; los ven como esenciales, corrientes y ven su cumplimiento como algo inherente a su trabajo, sin variación en el tiempo y frente a lo cual se han acostumbrado. Además los ven posibles de cumplir: “a mí no me ha parecido como que sean tan exigentes... lo normal..., dar rendimiento, dar el promedio”.⁵² Son personas que consideran que el rendimiento es esencial para una empresa de flores y hace parte de la dinámica del trabajo en el sector.

La falta de cumplimiento a los estándares de rendimiento es motivo de sanción, es decir, cuando los trabajadores y trabajadoras decaen en su rendimiento se les llama la atención: “[...] uno es coseche, coseche y coseche y hágale a ver si de pronto al fin de semana se le ven las camas bajitas, no

51. Entrevista N° 9; floricultora.

52. Entrevista N° 1; floricultora.

se le ven altas para que no le digan a uno nada”.⁵³ Luego de los llamados de atención el resultado corriente es que vuelven a agilizar el trabajo. En ocasiones las medidas van aumento y pueden incluso llegar al despido: “[...] sí la persona está un poquito menos del rendimiento está en peligro el puestecito”.⁵⁴

Otras perciben que su salud se ve afectada por el estrés y la competencia que se genera. Señalan que los altos rendimientos exigidos en las empresas afectan la salud de trabajadoras y trabajadores. Además se producen conflictos entre las trabajadoras a causa de los ritmos de trabajo y del cumplimiento de los estándares de rendimiento. Por ejemplo no es bien visto que alguien trabaje a mayor ritmo del exigido y es común que entre ellas se controlen el ritmo de trabajo:

Uno con todas las lleva bien, pero a veces, cuando uno está trabajando y de pronto llega otra persona a correr más que uno, y uno: no, venga, vámonos a este pasito. Y así, entonces uno a veces, por eso alega uno, ¿usted por qué quiere trabajar tanto? [...] Ah, no mija, entonces siga usted, mátese usted sola entonces [...] ¿qué me gano yo hacerme cinco camas y la otra tres sabiendo que a las dos nos van a pagar igual?⁵⁵

Hay casos en los que a pesar de tener una mayor remuneración en empresas que tienen estándares altos, prefieren otras en donde éstos son menores: “en las otras empresas el

53. Entrevista N° 7; floricultora.

54. Entrevista N° 8; floricultora.

55. Conversatorio N° 1, floricultoras.

trabajo allá era mucho más duro; pagaban muy bien pero el rendimiento era súper alto [...] los rendimientos son muy altos y se siente uno muy agotado; yo me mantenía flaca y cansada y aquí me siento muy bien gracias a Dios”.⁵⁶ Por lo que llegan a preferir menores ingresos con tal de sentir menores exigencias.

Horas extras

Con relación a las horas extras se miran las lógicas en que las mismas se presentan, en particular en su nexos con los picos de producción. Luego se abordan los elementos que condicionan su cantidad y frecuencia, y se culmina con la percepción que las trabajadoras tienen sobre ellas, y se presenta el debate sobre el carácter obligatorio o voluntario y las retaliaciones de las empresas según la actitud de las trabajadoras, además se ubica la contradicción entre el beneficio económico y el cansancio que producen.

Las horas extras son comunes en las épocas de los picos de la producción que se corresponden con los meses de mayor demanda, de los países consumidores de acuerdo con determinadas festividades. Los picos tienen una duración variable, pueden ser de quince días, de un mes o de mes y medio: “son las épocas en que más se vende flores en Estados Unidos y hay mucha demanda de flor, es un horario alargadito y se vende mucha flor, de acuerdo a las épocas y los colores”.⁵⁷ Las trabajadoras hablan de cuatro picos al año: el de San Valentín, en febrero, cuando se celebra el día de los enamorados, el de Navidad en diciembre, el del día

56. Conversatorio No 3, floricultoras.

57. Entrevista N° 1; floricultora.

de las madres, y el de Acción de Gracias, en noviembre. En estas épocas prima el rendimiento sobre la calidad.

Entre los elementos que condicionan la cantidad y frecuencia de las horas extras se encuentran: el oficio que se tenga, la sección en que se esté, el tipo de contratación, la política que al respecto tenga la empresa y la habilidad del supervisor para organizar el trabajo. La variación en la extensión de la jornada depende de los oficios, pues algunas áreas absorben más tiempo que otras; por ejemplo en las actividades de siembra y corte son más notorias las horas extras. Otro factor relacionado con el incremento de las horas extras es el tipo de contratación fija o temporal, pues se aplican parámetros distintos para estos últimos y es mayor la extensión de su jornada laboral. Esto se percibe como injusto, pues trabajan más y ganan menos: “pobre gente, los ponen a trabajar muy duro, de 6 a.m. a 10 p.m.”.⁵⁸ Aunque los que tienen contratos fijos también trabajan horas extras, lo hacen voluntariamente. Las temporales se ven obligadas a quedarse hasta cuando sea necesario pues de lo contrario ponen en riesgo su permanencia o su nueva contratación.

La opinión de las trabajadoras sobre las horas extras presenta una ambigüedad entre el carácter voluntario u obligatorio. Las horas extras teóricamente son voluntarias, es decir la trabajadora puede aceptarlas o no. Las mujeres encuentran que para mantener la imagen de *colaboradora*, o porque consideran que no es bueno negarse siempre, terminan considerando las horas extras obligatorias. En épocas de pico las exigencias cambian y las horas extras adquieren

58. Entrevista N° 2; floricultora.

un carácter de obligatoriedad; así no les guste, tienen que trabajar. En estos períodos si se tiene algún inconveniente hay que pedir permiso para no realizar las horas extras: “cuando estamos en pico la coordinadora dice: mañana horario hasta las cinco, ella no dice: ¿quién se quiere quedar? [...] toda la semana hasta el viernes el horario es hasta las cinco, ya uno sabe”.⁵⁹ Esto es mucho más marcado en las personas nuevas.

[...] uno decía que sí, cómo iba a decir que no si uno era nuevo, uno como estaba sin contrato buscaba la forma de que lo dejaran, entonces eso es muy horrible uno trabajar, doblar turno y cambiar otra hora y yo llegaba a las siete de la noche a la casa que no tenía ni apetito de comer, rendida llegaba.⁶⁰

No trabajar horas extras genera retaliaciones como, por ejemplo, no concederles un permiso o incluso el despido. “[...] hay mucha gente que a veces no colabora, entonces le van cogiendo a uno la mala, hasta lo echan por eso”.⁶¹

También hay ambigüedad frente al gusto por las horas extras. A la mayoría les gusta pues mejoran los ingresos, al tener la posibilidad de un dinero adicional, que llega para complementar el sueldo: “[...] uno trabaja unas horitas extras y se le mejora mucho el cheque”.⁶² Así, las horas extras son percibidas como una ayuda, pues el salario mínimo

59. Entrevista N° 9; floricultora.

60. Conversatorio N° 2, floricultoras.

61. Conversatorio N° 1, floricultoras.

62. Entrevista No 8; floricultora.

“no alcanza”. Además las épocas de pico de producción son vistas como una oportunidad de generación de empleo, especialmente en el área de buquets, que genera muchos empleos temporales. También existe la opinión que señala que si bien las horas extras permiten aumentar el sueldo, no representa mucho beneficio, pues la plata se gasta igual y sólo queda el cansancio. Quienes manifiestan su disgusto por las horas extras, señalan que *les toca* acomodarse porque “los picos son por épocas, no son seguidos”.⁶³

Con relación a la aceptación de las horas extras por género, se encuentra que éstas son más aceptadas por los hombres, pues en las mujeres el deseo de ingresos extras, choca con su rol como madres: “para uno que es madre de familia, para los hijos, es muy duro trabajar de seis a seis [...] uno sí se tiene que negar de vez en cuando un poquito porque si uno se queda todos los días pierde mucho tiempo para los niños”.⁶⁴ Aunque esta situación no las afecta si cuentan con un buen relevo en el hogar.

Otros efectos que se derivan de las horas extras son las variaciones intempestivas en el horario de salida, además de los cambios de horarios de acuerdo con el día de la semana, pues es común que se cambie la hora de salida, aunque no se sobrepase de las cuarenta y ocho horas de trabajo. En las épocas de pico de producción los horarios se extienden sin un parámetro fijo, pues dependen de la cantidad de trabajo que se tenga y de la demanda en el rendimiento: “yo llego muy cansada porque uno sí sabe a qué horas entra pero no

63. Entrevista N° 1; floricultora.

64. Conversatorio N° 4, floricultoras.

sabe a qué horas sale”. Eso, que se puede considerar como una jornada continua, trae consigo problemas de alimentación, pues en muchas ocasiones las trabajadoras pasan la jornada sólo con el desayuno, y aunque la empresa cuando no avisa sobre la extensión del horario sólo brinda un refrigerio que consiste en gaseosa y pan.

Otros mecanismos

Además de las horas extras las empresas utilizan la figura de los compensatorios y la asignación de trabajadoras adicionales, ya sea contratos de personal temporal o traslados internos de una sección a otra.

La modalidad de compensatorios, consiste en pagar el tiempo laborado con tiempo de descanso. Ellas prefieren el pago en dinero. “Es que ahora hay una modalidad de horas compensatorias, que se las pagan a uno en tiempo, lo mandan más ligero para la casa o le dan un día libre para no pagar más, eso no le gusta a la gente, [...]”.⁶⁵

En algunos cultivos se les asignan trabajadores adicionales para que refuercen determinadas secciones. Ante la mayor demanda, vinculan más gente por temporadas: “por ejemplo en cosecha o en siembra, hay pico, entonces llaman más gente para sacar más cosecha para que vayan a *enraizar* pero les dicen que es por quince ó veinte días, después de esos veinte días vuelven y los sacan”.⁶⁶

Las mujeres hablan de una disminución de la demanda de horas extras que son compensada con refuerzos de personal de otras áreas con menos presión de trabajo:

65. Entrevista N° 5; floricultora.

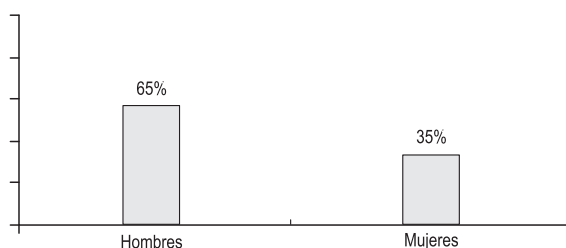
66. Entrevista N° 7; floricultora.

Ahora ya horas extras casi no se están viendo en determinadas áreas, por ejemplo en determinado bloque no están en picos, entonces prestan la gente de ese bloque a la gente que está en pico, en varias partes, porque las extras las han quitado mucho.⁶⁷

Composición por género en los cultivos de flores

¿Cuántos trabajadores y trabajadoras tienen las empresas?⁶⁸

Composición por género en los cultivos de flores



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Según las percepciones de las trabajadoras los cultivos de flores del oriente antioqueño, el 35% del personal de operarios y operarias son mujeres y el 65% varones.

El sector floricultor ha tenido como característica la gran presencia de mano de obra femenina. Esta información cambia el supuesto de un sector con una composición equiparable entre hombres y mujeres, planteado al inicio del presente estudio, donde se partía de considerar que alrededor del 50% del personal era femenino. Y en este sentido, la composición por género en el oriente antioqueño, es diferente a la de la Sabana de Bogotá.

67. Conversatorio N° 1, floricultoras.

68. Sólo se preguntó por el nivel de operarios y operarias.

Preferencias de género en la vinculación de personal

En la actualidad los hombres son preferidos para el trabajo en flores, lo que se podría explicar por la gran oferta asociada al desempleo masculino y a la polivalencia que se les atribuye. También por las características que se les asocian, la existencia de oficios exclusivamente masculinos, el favoritismo de los hombres como mandos medios y la presencia de estereotipos que ven a las mujeres como problemáticas. La explicación a la presencia femenina, menor en todo caso, se explica por su rendimiento, obediencia y resistencia.

Prefieren hombres

La preferencia de las empresas por la vinculación de varones, se ratifica con la diferencia significativa entre el número de hombres y de mujeres vinculados, que muestra un personal predominantemente masculino. Si bien antes se enganchaba mucho personal femenino, desde finales de los años noventa, ha sido muy difícil para ellas entrar a trabajar en las floristerías,⁶⁹ el personal femenino ocupa hoy sólo las secciones de trabajos delicados.

En las décadas de los ochenta y noventa se contrataba a un mayor número de mujeres, lo que se asocia a la poca oferta de mano de obra masculina. Al inicio de los años setenta los hombres en La Ceja aún estaban muy vinculados a las labores agrícolas o ganaderas, mientras otros accedían a empleos formales en el naciente sector industrial de los municipios como Rionegro, o en las fábricas de loza del

69. “Floristerías” es el nombre que las trabajadoras utilizan para designar un cultivo de flores.

Carmen de Viboral, de manera que tenían mejores alternativas laborales.

Otro factor que podría explicar este fenómeno, son los imaginarios que tienen los empresarios en torno a las características naturalizadas de unos y otras para el trabajo; se asocia la delicadeza y la agilidad a las mujeres, mientras la fuerza física y el mayor rendimiento se atribuye a los varones. Es clara la preferencia de varones en oficios como el corte donde se dice que a ellos les rinde más, pues por el tamaño de la mano coge más matas:

[...] ellos pueden trabajar a dos manos, en una mano, una y en otra pueden coger otra, en cambio uno como tiene la mano más pequeña tiene que coger 100 ó 50 y empacarlos y volver a cortar, en cambio los hombres no, mientras que usted coge cincuenta ellos cogen cien, o sea que les rinde más.⁷⁰

Algunos trabajos continúan siendo exclusivamente masculinos, por ejemplo conducir los tractores, asunto que no es de fuerza sino de pericia, y sobre el cual pesan límites culturales más que físicos. Se presentan algunos oficios que se consideran más difíciles para las mujeres, entre ellos el corte y el riego.

De otro lado, el favoritismo por la vinculación de hombres en los cultivos tiene que ver con la percepción que se tiene de las mujeres como seres que causan más problemas que los hombres:

70. Entrevista N° 7; floricultora.

[...] yo creo que esa empresa por ser pequeña se es-
quiva mucho del personal femenino porque a veces
las mujeres tenemos problemas de chismes, somos
personas como muy poco serias [...] los hombres de
por sí son como más callados y ellos arreglan las
cosas cuando salen del trabajo o aparte, en cambio
las mujeres si esta le dice una palabra mal dicha es
capaz de dejar el trabajo y va y le pone problema a
la otra.⁷¹

Prefieren Mujeres

Aunque las mujeres están presentes en una menor pro-
porción que los hombres en los cultivos, su presencia se
explica porque ellas tienen algunas ventajas comparativas
en relación a los varones: altos estándares de rendimiento
derivados de su agilidad, obediencia y la mayor capacidad
de aguante.

Las mujeres tienen un estándar de producción más ele-
vado y mayor agilidad en trabajos delicados, como en el caso
de las labores de siembra, la ventaja comparativa ligada a la
agilidad femenina, hace disminuir la resistencia asociada a
la mayor presencia de conflictos generados por ellas. Otro
motivo de preferencia es el nivel de obediencia que tienen
las mujeres, y que aceptan con más facilidad trabajos que
no les gustan a los hombres. A este respecto las trabajadoras
aclaran que trabajos como el de bancos tampoco les gustan,
pero que lo hacen porque son más obedientes, “agachamos
la cabeza más fácil”. Afirman que les *toca aguantar*, y “nos
acostumbramos más fácil”.⁷²

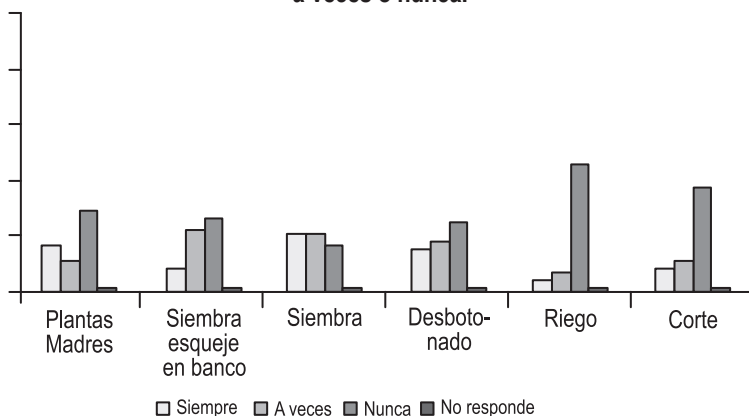
71. Entrevista N° 8; floricultora.

72. Entrevista N° 7; floricultora.

Un ejemplo de la actitud entre hombres y mujeres, es la respuesta a los regaños de los supervisores. La reacción de las mujeres es muy diferente: “uno se resigna más bien al regaño, uno no es tan impulsivo, uno no reacciona ahí mismo sino que uno agacha la cabeza, se pone hacer lo que ellos digan, en cambio los hombres no, ya después de desahogarse ellos ya sí agachan la cabeza y hacen lo que ellos les digan, nosotros no decimos nada”.⁷³

Frecuencia de realización de oficios según el género

De los siguientes oficios, señale si los desempeña siempre, a veces o nunca.



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

Las mujeres tienen una mayor participación en siembra en camas, plantas madres, desbotonado y siembra de esqueje en bancos. Casi todos los oficios son realizados por ellas *a veces*, con un valor bajo en fumigación, actividad en la que está prohibida su participación.

La división por género en los oficios, es más tajante en el caso de algunos oficios realizados de manera exclusiva

73. Entrevista N° 7; floricultora.

por los hombres, como son la fumigación o el manejo de tractores. En otros oficios se ve que la preferencia por uno u otro sexo, está dada en razón de los niveles de eficiencia y productividad que logran unos y otras.

Las labores exclusivas de los hombres, están asociadas con su rudeza, el despliegue de fuerza física, la exposición directa a sustancias químicas, como en el caso de la fumigación, o la necesidad de una pericia poco común en las mujeres como es la habilidad para manejar un tractor. La asignación de éstos oficios a los hombres es tajante y tanto mujeres, como hombres y empresarios lo ven como algo natural.

La participación femenina en labores exclusivas de ellas no es tan clara como con los hombres, sino que se observa que en algunos oficios hay más presencia femenina. Las labores tradicionalmente realizadas por ellas son la cosecha y el desbotone, en la primera la presencia de las mujeres está asociada a su resistencia y abnegación y en el caso del desbotone a la delicadeza de sus manos; sin embargo, hay muchos hombres que actualmente realizan dichas funciones, tendencia que se hace mayor para el caso de los jóvenes vinculados a los cultivos. En general hay una ubicación de las mujeres en tareas más sencillas o menos importantes.

Antecedentes laborales

Inicio y trayectoria de la vida laboral

La experiencia de trabajo de las mujeres floriculturas del oriente antioqueño comienza desde una edad muy tem-

prana. En la niñez participan principalmente de las labores agrícolas relacionadas con la huerta y con cultivos cercanos al lugar de vivienda, además de la inherente vinculación con trabajos de tipo doméstico. Esta temprana experiencia de trabajo es percibida por las mujeres como dura.

En cuanto a la trayectoria en el trabajo remunerado, se perfilan dos caminos: uno, donde las mujeres sólo han trabajado en el sector de flores, ya sea en una o varias empresas. En el segundo, las mujeres tienen experiencias laborales previas y su vinculación ha sido con el sector privado o público, o han trabajado en el sector formal de la economía o en el informal.

La mayoría de las mujeres no han pasado por otras experiencias laborales remuneradas, su trayectoria se reduce al trabajo en flores y esto es lo único que saben hacer. Es un trabajo que inician desde muy jóvenes, sin tener experiencia previa, ni un conocimiento específico sobre el trabajo a desarrollar. Algunas dejan sus estudios para emplearse y otras lo hacen luego de culminado el bachillerato. Tener trabajo en la floricultura genera mejores condiciones laborales, ofrece beneficios como la seguridad social, las prestaciones, los ingresos, el reconocimiento y cierta estabilidad, y son todos ellos factores de satisfacción.

Las mujeres con experiencias laborales previas, que han trabajado en el sector privado, lo han hecho como secretarias, docentes en jardines infantiles, trabajadoras de servicios generales, obreras de locería, o han estado vinculadas al servicio doméstico y las ventas. En cuanto al sector público, han estado vinculadas como docentes y funciona-

rias de las alcaldías municipales. Las mujeres que tuvieron vinculación al sector privado perciben el trabajo en flores como difícil y con grandes dificultades para su adaptación, y se vinculan a este sector ante la imposibilidad de conseguir un empleo mejor. Diferente situación viven las mujeres que provienen del sector informal, en especial las que se desempeñaban en ventas ambulantes, que encuentran en este trabajo un ascenso social y económico, en términos de incremento de los ingresos y de realización de un trabajo con mayor status social. Quienes vienen de trabajar en la agricultura, están satisfechas en tanto es un trabajo menos duro que otros que han desempeñado: “[...] a mí sí me cambió la vida, porque yo primero trabajé en agricultura, arrancando papas, en cambio me dieron la oportunidad de la floristería y ahí estoy... porque en la agricultura hay que volar mucho para arrancar fríjol, eso jala mucho...”.⁷⁴

Razones de vinculación al sector floricultor

Las razones por las cuales las mujeres deciden vincularse al sector floricultor están relacionadas con la necesidad de colaborar económicamente en la casa paterna, o en su propia familia, las separaciones conyugales, los problemas con la pareja y la viudez.

La colaboración económica en la casa familiar como móvil de ingreso al trabajo, se presenta en mujeres solteras, con o sin hijos e hijas, quienes ante la precariedad y necesidades que sus familias afrontan deciden buscar trabajo. Aquellas que son madres y que no cuentan con

74. Conversatorio N° 1, floricultoras.

una pareja, tienen una presión mayor para asumir la responsabilidad de la crianza de los hijos e hijas, y el trabajo en flores fue la única opción para muchas de las mujeres que previamente intentaron conseguir otros empleos. Esta elección, genera discusiones familiares para los casos en los que los padres trabajaban también en dicho sector o tienen otro tipo de aspiraciones para sus hijas. Algunos padres no son partidarios de esta vinculación, les brindaron estudio a sus hijas, y sueñan que ellas no tengan necesidad de asumir un trabajo con tanto esfuerzo físico y riesgos para la salud. Los padres cambian la expectativa en torno a sus hijas, antes aspiraban a que ellas ascendieran socialmente y asumen que la única opción de trabajo es en una empresa de flores.

La razón de vinculación para las mujeres que tienen pareja se relaciona con intereses económicos de un alcance muy concreto; sus parejas proveen la alimentación, pero tienen dificultades para asumir otras necesidades familiares, por ejemplo, vivienda, educación y ropa. Ante esta situación las mujeres deciden trabajar y buscan obtener alguna meta. Es el caso de las que se proponen conseguir casa propia y la única posibilidad que ven es con un ingreso adicional, asunto al que destinan el producto de su trabajo. El tránsito del desempeño en labores domésticas al trabajo en una empresa se ve recompensado por el incremento de ingresos, y tiene mucho significado para las mujeres, pues cambian un espacio reducido como el del hogar, que no es retribuido económicamente, a un mundo donde se expanden las relaciones.

Otra de las razones para buscar empleo, es la necesidad de independencia económica, ante la posibilidad o la realidad de una separación conyugal. La existencia de problemas con la pareja, el tener un trabajo y un ingreso propio, les ayuda a tomar la decisión de separarse. Otra situación que lleva a trabajar, es el caso de las mujeres que por su condición de viudez deben vincularse laboralmente para poder sostener a su familia.

Perfil para el acceso al trabajo de las mujeres

Los elementos que se tienen en cuenta al momento de la contratación son: origen rural, experiencia en el sector, edad, estado conyugal, reproducción, nivel de estudio y actitud. Con relación a todos estos requerimientos a las trabajadoras, existe una diferencia entre la política actual y la de los años de instalación del sector floricultor en la región, pues en aquella época estos requisitos eran más flexibles, dada la limitada oferta de mano de obra. Treinta años después, se incluyen nuevas exigencias.

A las empresas les gusta contratar personas de origen campesino, por su experiencia en labores agrícolas y su resistencia al sol. La necesidad de experiencia previa en el sector floricultor, genera varia opiniones; unas la ven como un factor clave en la contratación y en otros casos se argumenta que en algunas empresas piensan que la experiencia previa también trae consigo una cierta manera de realizar un trabajo, que debe ajustarse a los referentes que posee el cultivo. Por ello consideran mejor una persona que no *sepán nada*. Por fuera de estas circunstancias se encuentra que la experiencia se relaciona con el oficio para la vacante, en

corte y siembra la experiencia es casi imprescindible y en otras labores no es tan significativa, en todo caso para el caso de las temporales, no tiene validez.⁷⁵

Con respecto a la edad se presentan varias situaciones en la demanda de mujeres. En unos casos las empresas las prefieren con experiencia, por lo tanto contratan mujeres mayores; en otros, no hay discriminación por edad. Pero la situación deseada tanto por la empresa que contrata directamente como para las empresas temporales es vincular a mujeres menores de treinta años.

Con relación al estado civil, se prefiere a mujeres solteras y sin hijos e hijas. La consideración de la vida familiar y reproductiva de las mujeres, incluye su situación de pareja y el número de hijos e hijas y es usado como criterio de selección y posible fuente de discriminación. Es un factor que juega un papel importante en la selección del personal. Adicionalmente las empresas verifican que al momento de empezar a trabajar la mujer no esté embarazada, para lo cual le exigen la realización de la prueba de embarazo.

El perfil de la trabajadora tiene que ver con el nivel de estudio: hay preferencia por las personas que han terminado el ciclo básico de secundaria. En la actualidad las trabajadoras de las flores son mujeres urbanas, que han tenido un mayor acceso educativo y poseen pocas fuentes de trabajo.

75. Para el caso de las buqueteras no hay tantas exigencias, se pueden encontrar jóvenes sin experiencia pero para la cosecha, el corte y otras actividades es necesario tener experiencia. Entrevista N° 7, floricultora.

Adicionalmente existe una política de vinculación orientada a enganchar estudiantes de últimos años de bachillerato como aprendices,⁷⁶ en acuerdo con el Sena, utilizado para obtener mano de obra barata.

Otros rasgos están relacionados con factores actitudinales. Prefieren personas fáciles de manejar, que no sean *groseras*, que sean responsables, muy *acatadas*, *precavidas*, que trabajen bien en todo momento, estén o no los supervisores, y capaces de tomar decisiones.⁷⁷ Además de cumplir el perfil de ingreso, éste se facilita si existe entre la trabajadora y la empresa una palanca; esto es, recomendación de un político local o de una persona conocida vinculada a la empresa.

Características socio-demográficas

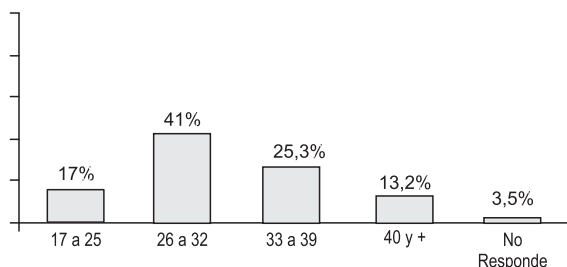
Una mirada al estudio de las características de las trabajadoras muestra sus condiciones respecto a la edad, la condición de vivir en el sector urbano o rural y el estado civil. Al ampliar este último se ubica la tenencia de pareja, la condición de ser mujer cabeza de familia, el número de hijas e hijos, la composición del grupo familiar y la propiedad sobre la vivienda. También se incluye el nivel de estudio alcanzado por la trabajadora y se indaga si cursa actualmente estudios.

76. Es una figura legal, que consiste en flexibilizar las condiciones de trabajo de estudiantes de últimos años de bachillerato o de niveles técnicos, ellos trabajan sin cumplir todos los requisitos de ley.

77. Entrevista N° 1; floricultora.

Edad de las floricultoras

¿Qué edad tiene usted?



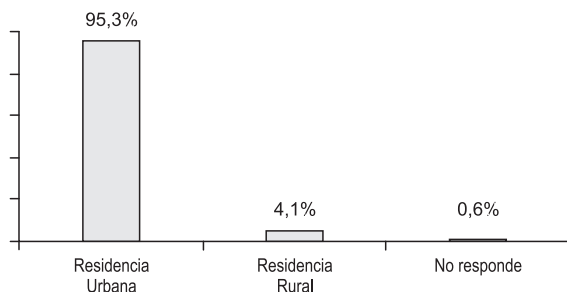
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El promedio de edad de las floricultoras es de 32 años. La mayoría de las trabajadoras está entre los 26 y 39 años (60,3%), y la menor proporción de 40 años en adelante (13,2%).

El hecho de que haya pocas mujeres con 40 años o más, se debe a la temprana edad de retiro; lo hacen cuando consiguen casa, educan hijos e hijas. Es un grupo social en el que todavía funcionan las redes sociales, hijos que las mantienen, existe apoyo familiar, y en particular, los esposos son los proveedores económicos.

Lugar de residencia

¿Su lugar de residencia es rural o urbano?



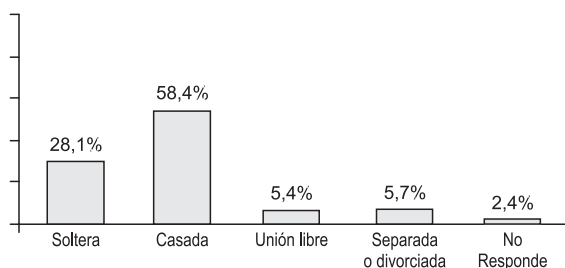
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Si bien la mayoría de las trabajadoras tienen una procedencia rural, su lugar de vivienda, mientras trabajan en la empresa floricultora, es urbano en un 95,3% y apenas un 4,1% continúa viviendo en el campo.

La decisión de las mujeres de vivir en la zona urbana está relacionada directamente con la cercanía y facilidad de acceso al lugar de trabajo y a los servicios que el municipio ofrece, tales como salud, educación, recreación.

Estado civil

¿Cuál es su estado civil?



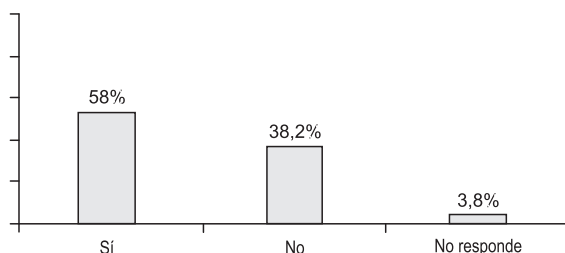
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El rasgo característico de este grupo es el compromiso de conyugalidad. Independiente del tipo de vínculo, el 63,8% de las mujeres comparten actualmente su vida con una pareja, el 58,4% son casadas y el 5,4% viven en unión libre. Las mujeres sin pareja (33,8%) se distribuyen entre las solteras que son el 28,1%, y las separadas o divorciadas, el 5,7%.

En el oriente antioqueño existe una arraigada moral cristiana que ayuda a comprender el alto porcentaje de trabajadoras casadas y las pocas trabajadoras que viven en unión libre.

Mujeres cabeza de familia

¿Es mujer cabeza de familia?



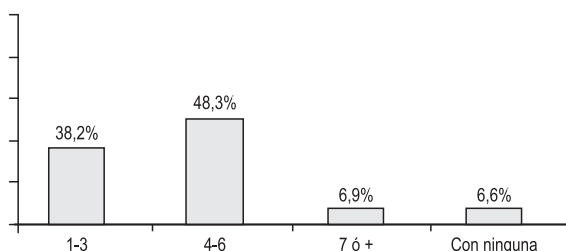
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Del total de mujeres un 58% se reconocen a sí mismas como mujeres cabeza de familia, el 38,2% no.

Si bien no se profundizó en las motivaciones de esta respuesta, en todo caso es una cifra que sobrepasa a las mujeres solteras con hijos, y a las separadas o divorciadas, que conformarían el campo clásico de entendimiento de la condición de ser una mujer cabeza de familia, definido principalmente como la ausencia o incapacidad del hombre. Una parte de las mujeres se consideran cabezas de familia, a pesar de la presencia del esposo, la explicación está relacionada con el desempleo masculino y las visiones de jefatura compartida del hogar que rebasan los marcos tradicionales.

Grupo familiar

¿Con cuántas personas vive?



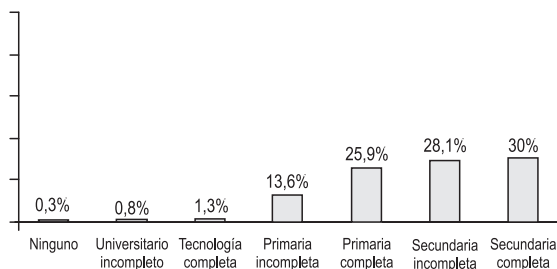
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003

El promedio de personas con las cuales las trabajadoras viven es de cuatro. Un 38,2% tienen entre uno y tres, y el grupo mayoritario (48,3%) tienen sus grupos familiares conformados entre cuatro y seis personas.

El promedio de hijos e hijas de las floricultoras encuestadas es de dos, y el grupo más significativo es de las mujeres que tienen entre uno y tres hijos. El 84,9% de las trabajadoras tienen hijos o hijas.

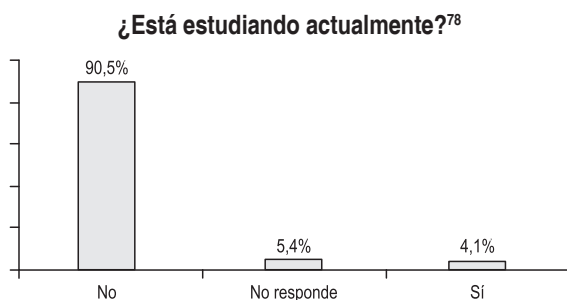
Estudios

¿Cuál es su último nivel de estudios aprobado?



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Con relación al nivel de estudio el porcentaje más alto tiene secundaria completa, (30%), así mismo un 28,1% de las mujeres han llegado a realizar unos años de bachillerato. En tercer lugar están las mujeres que cursaron estudios primarios completos, (25,9%), mientras que un 13,6% no lograron hacerlo y un 1,3% culminó un estudio de nivel tecnológico. En el extremo inferior se encuentra un 0,3% de las encuestadas que son analfabetas y en el superior, un 0,8% de ellas que han realizado algún estudio universitario sin culminarlo.



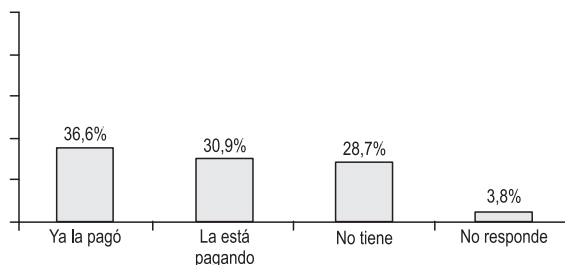
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003

Un 4,1% de las mujeres desarrollan actualmente algún estudio, y el 90,5% no lo hacen. Entre las razones para no estar vinculadas al estudio, se ubica en primer lugar el poco tiempo disponible para ellas, debido a las jornadas laborales que desarrollan, y en segundo lugar, la dificultad para acceder a éste debido a las condiciones económicas. Las mujeres estudian sistemas, formación técnica en floricultura, capacitación en máquina plana y bachillerato.

78. Contestan 13 floricultoras.

Propiedad sobre la vivienda

¿Tiene vivienda propia?



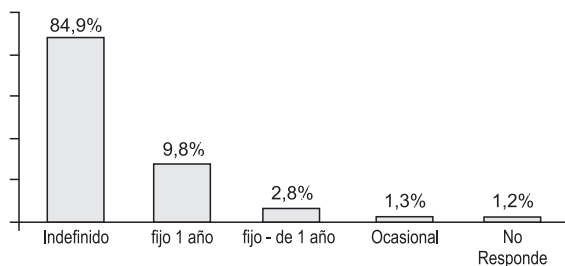
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003

La tenencia de vivienda se distribuye en el 36,6 % de mujeres que tienen vivienda propia y ya pudieron pagarla totalmente, el 30,9% muestra el porcentaje de mujeres que actualmente pagan la vivienda, y el 28,7% no poseen vivienda.

Características de la contratación

Tipo de contratación

¿Qué tipo de contratación tiene en la empresa?



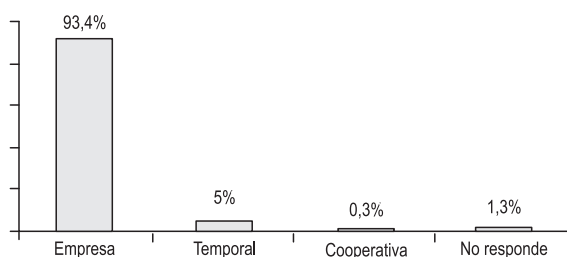
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003

La modalidad mayoritaria son los contratos a término indefinido pues el 84,9%, son trabajadoras directas. El contrato a término fijo por un año lo tienen el 9,8% de las mujeres. A término fijo de menos de un año el 2,8% de ellas. Y los contratos ocasionales el 1,3% de las trabajadoras.

El rasgo central, en lo que respecta a los contratos es la estabilidad laboral. Se empieza a transformar hacia la contratación a término fijo de un año y a la inclusión de contratación temporal directa o la subcontratación de personal temporal por empresas de intermediación de empleo, sobre todo en las épocas de pico, donde hay mayor demanda de personal.

Entidad contratante

¿Quién la contrata?



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003

El 93,4% son contratadas directamente por la empresa, lo que es consistente con las respuestas relacionadas con el tipo de contrato de las mujeres. Al lado de esta tendencia que es la mayoritaria, se destaca la aparición de una nueva contratación que es la que se hace mediante empresas temporales, allí están el 5% de las mujeres. El 0,3% de ellas son contratadas por una cooperativa, contratación que aún parece ser muy incipiente.

La estabilidad laboral ocurre en los casos en que hay contrato directo con la empresa. La segunda modalidad de contratos, son aquellos que se suscriben a término fijo y cuya duración varía; algunos son a un año y otros inferiores. Es común que una relación laboral se inicie con contratos a término fijo de tres meses. Las mujeres encuentran que éstos se convierten en períodos de prueba en los que las trabajadoras compiten para ser seleccionadas, asunto que se consigue a partir de la eficiencia y se convierte en la aspiración de las trabajadoras: “conseguir el indefinido eso era por lo que más luchábamos todas, lo conseguí dando rendimiento, tocaba luchar, había que luchar por dos *camitas* de selección”.⁷⁹ Tanto los contratos a término fijo como las contrataciones temporales son percibidas como períodos de prueba largos, o sea una forma de selección de personal.

Si bien la temporalidad aparece en la muestra como incipiente, se presentan dos modalidades. La primera es donde la empresa directamente hace un contrato a término fijo con la trabajadora y otra, es realmente una subcontratación. En el caso de contratación a través de empresas temporales, los cultivos de flores les pagan a éstas por el suministro de personal. Para los empresarios ésta condición es ventajosa pues está en correspondencia con las necesidades temporales de personal. La mujer contratada responde al llamado en razón de su necesidad de trabajo, es usual que simplemente un día les digan no vengán, y a los ocho días las vuelvan a llamar, ya sea por una semana o simplemente por un día. Bajo esta modalidad las personas contratadas viven en la incertidumbre, pues no saben cuánto tiempo trabajarán.

79. Entrevista N° 8; floricultora.

El trabajo de las temporales, independiente del tipo de contratación, se caracteriza por tener jornadas extendidas: “los trabajadores temporales deben cumplir unas jornadas muy largas y duras, de seis de la mañana a las diez de la noche”.⁸⁰ Su tiempo de trabajo depende de los picos de producción y de las demandas de la empresa.

El tipo de contrato se relaciona también con el oficio. Hay labores que dada la experiencia con la que se debe contar, tienden a ser más estables como es el trabajo de cosecha, por el contrario otros son de menor estabilidad como la elaboración de los buquets, realizado comúnmente por trabajadoras temporales: “en buqueteras no más lo necesitan a uno por un mes y ya, hasta la una o dos de la mañana lo dejan quince o veinte días y ya para la casa”.⁸¹

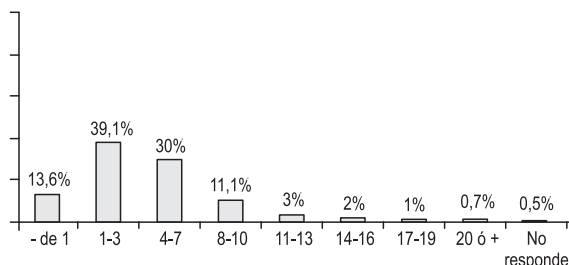
En cuanto al género, las mujeres sienten que las empresas prefieren vincular hombres y creen que a ellos les brindan contratos a término indefinido, ellas perciben cambios desde hace cuatro o cinco años, fecha a partir de la cual se vinculan mayoritariamente mujeres por temporadas, y los hombres se ven, en mayor medida, favorecidos con contrataciones a término fijo.

80. Entrevista N° 2; floricultora.

81. Entrevista N° 7; floricultora.

Tiempo de trabajo

¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa actual?

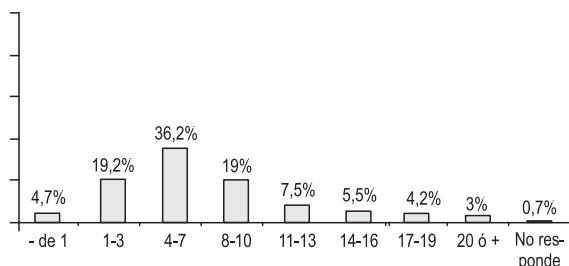


Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

La duración promedio de trabajadores y trabajadoras en las empresas es de 4,4 años. La mayoría, 69,1% están entre uno y siete años, y son pocas las mujeres vinculadas recientemente, pues con menos de un año está el 13,6% de las ellas. Y menos aún las mujeres con más de diez años de trabajo, quienes llegan al 7,2 %.

Antigüedad en el sector

¿Cuántos años de trabajo tiene en el sector floricultor?



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

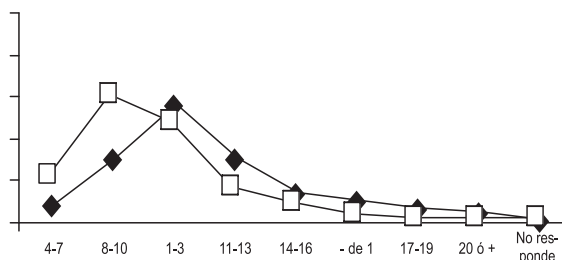
El promedio de tiempo de trabajo en el sector floricultor es de cinco años. La mayoría se concentra entre cuatro

y diez años (55,2%). Entre uno y tres años está el 19,2% y con menos de un año, el 4,7 de ellas. El 20,9% de las mujeres tienen más de diez años de trabajo.

Respecto al tiempo de trabajo en el sector, la estabilidad es el indicador más alto. En general son trabajadoras de planta, que tienen contrato a término indefinido y además perciben que es muy difícil que las despidan pues les dan muchas oportunidades antes de que la empresa tome estas decisiones. En general existe permanencia laboral, y la mayoría de las mujeres después de su ingreso a la floricultura han continuado trabajando sólo en este sector. Ellas cambian de empresa pero no de oficio, y es común que una misma mujer haya trabajado en cultivos diferentes, percibiéndose una movilidad de personal entre las empresas.

La reducción del número de mujeres en los rangos más altos de antigüedad, obedece a que las mujeres abandonan el trabajo en varias circunstancias. En edad reproductiva, lo hacen para atender las necesidades de sus hijos pequeños, y una vez estos crecen regresan al trabajo. Ya en otros momentos de su ciclo vital, en general caracterizados por tener cuarenta o más años, lo hacen por una disminución de la necesidad económica, ante el relevo de algún miembro de la familia que sustituye el ingreso que ella aportaba. También hay salidas en diversos momentos del ciclo laboral, debido a los elevados niveles de cansancio, relacionado con las altas cargas laborales y con los riesgos ocupacionales que se derivan de los mismos.

Antigüedad de la trabajadora en el sector y en la empresa floricultora

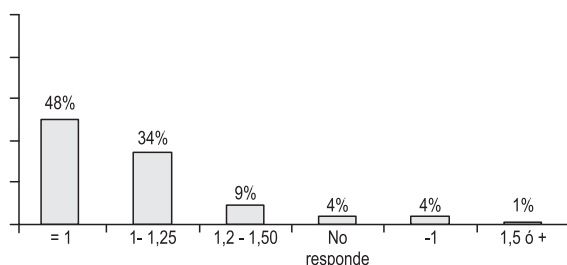


Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La gráfica muestra la rotación entre las empresas, pues es mayor la antigüedad en el sector, que en las empresas individualmente consideradas. La antigüedad en el sector se concentra entre cuatro y diez años (55,2%), mientras en la empresa el tiempo de trabajo se concentra en el rango de uno a siete años (69,1%).

Salario y otros ingresos

¿Cuál es su salario mensual?



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El salario promedio es 1,06 salario mínimo legal vigente (smlv). Los salarios en las empresas de flores es cercano al mínimo, con una oscilación entre 1 y 1,5 smlv

Las diferencias salariales se encuentran vinculadas con el tamaño de las empresas, los oficios realizados, el tipo de contratación y el cargo ocupado. El salario es aceptado pues no tienen otras opciones, lo que no impide que manifiesten su inconformidad.

El rango en que varía está asociado al tamaño de la empresa, donde en general las empresas más grandes y antiguas pagan más del mínimo y tienen mejores condiciones laborales y económicas, asunto que por lo general se encuentra coligado a un trabajo más intenso.

Otros factores que inciden en la variación del salario son los oficios realizados; por ejemplo: se encuentra una diferencia en el oficio de cortar, el cual tiene en algunas empresas una remuneración ligeramente mayor, sustentada en la mayor dificultad del trabajo que realizan y la extensión de sus jornadas de trabajo.

Respecto a la incidencia del tipo de contratación en el salario, existe una situación salarial más desventajosa para las trabajadoras temporales quienes devengan un sueldo menor pues no acceden a las prestaciones extralegales que se tienen en algunas de las empresas, y sólo reciben el mínimo. Ellas captan la existencia de una política empresarial orientada a prescindir de gente que devenga un salario mayor para vincular personas temporales que ganan menos: “ellos [el personal temporal] ganan un poquito menos que uno... entonces es lo que están haciendo también ellos allá, es sacando más gente que gana más, para meter la gente que está ganando menos”.⁸²

82. Conversatorio N° 2, floricultoras.

En las empresas hay diferencias salariales que se derivan del cargo. Una de ellas se expresa entre las obreras rasas y las auxiliares; estas últimas reciben alrededor de un 10% más, por ejercer un cargo que tiene labores de supervisión y control. En su defecto, el aliciente que las mujeres encuentran es el tener mayores posibilidades de aprender y más comodidades pues no tienen que trabajar al sol, ni agachadas. La insatisfacción se manifiesta, en que el trabajo no se compensa con el salario que reciben, pues la diferencia de sueldo entre auxiliares y ayudantes de producción es muy pequeña, ellas perciben que su ingreso es muy bajo en relación con la responsabilidad que implica. Este mismo asunto desde la visión de las operarias constituye en un factor de inconformidad, ellas afirman que es injusto que las monitoras devenguen un mayor salario que ellas, en tanto realizan un trabajo más suave: “[...] hay gente que gana más, por ejemplo todas aguantamos sol, todas, y por ejemplo las monitoras, claro que son muy poquitas, una o dos, ganan más que uno, las monitoras ganan más que uno, viendo que se la ganan más suave”.⁸³

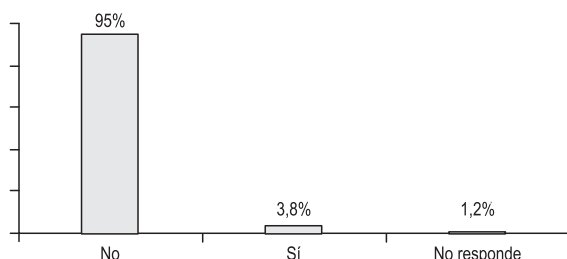
El salario genera al mismo tiempo aceptación e inconformidad. Es aceptado porque no hay otras alternativas y la inconformidad surge porque al protestar, se recibe como respuesta que en el medio hay mucha gente sin empleo dispuesta a remplazarlos. Sin embargo, esto no impide que lo reconozcan como insuficiente para cubrir las necesidades básicas. Debido a lo bajo de los salarios, las mujeres aceptan las horas extras, pues con ellas pueden cubrir o completar sus gastos.

83. Conversatorio N° 1, floricultoras.

El trabajo en flores no posibilita ascenso social pues sólo tienen para sobrevivir. Al respecto dicen: “siempre y cuando lo que se gane sea lo legal ahí se van yendo”.⁸⁴ Las prestaciones sociales generan satisfacción en las trabajadoras.

***Pago de salario según sexo.*⁸⁵**

Salario diferencial entre hombres y mujeres



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La mayoría (95%) de las mujeres afirman que no hay diferencias en su salario con respecto a los hombres, y un 3,8% dice que sí existe.

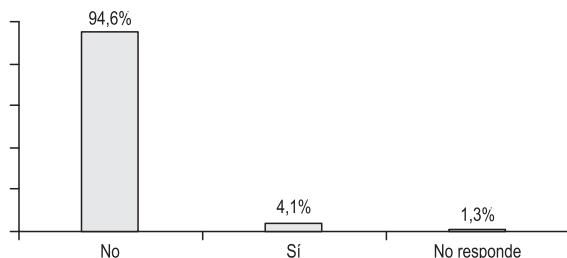
Los casos de salario diferencial están relacionados al diferente pago que en algunos cultivos tiene el oficio de corte, y en tanto éste se realiza más por varones, puede ser la explicación de la anterior respuesta.

84. Entrevista N° 1; floricultora.

85. Con relación a esta afirmación, las mujeres contestaban: sí o no.

Recepción de otros ingresos

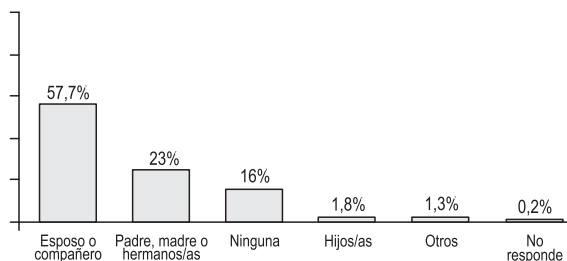
¿Aparte de los ingresos de su trabajo de floricultora, recibe otros?



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

Estrategias de complementación de ingresos

¿Qué otras personas aportan al sostenimiento económico de la familia, además de usted?



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

El 94,6 % de las trabajadoras responde que no recibe otros ingresos y sólo el 4,1% dice que sí.

La mayoría de ellas no tienen ninguna forma de complementar sus ingresos pues señalan que no tienen tiempo disponible para buscar otros oficios que mejoren sus ingresos:

[...] muy difícil por el tiempo que nos queda, por ejemplo, así las que tenemos niños, muchas cosas por hacer, las tareas de los hijos, estar pendiente de tantas cosas, ir a buscar una persona que sea muy allegada a uno a que le lleve los niños a un evento especial, a una reunión, eso quita tiempo, entonces cómo vamos a cambiar o hacer otra cosa, los hijos cómo los descuidamos, cómo descuidamos el hogar, olvídense, uno tiene que bregar a darle combate a las cosas que tiene y tratar de irse yendo con lo que gane.⁸⁶

Para la mayoría, la única estrategia de complementación de ingresos es trabajar de horas extras, y en casos excepcionales realizar labores artesanales en la familia.

El 4,1% de las mujeres reconoce recibir ingresos complementarios. Sin embargo, para una familia no es posible cubrir todos los gastos con un salario mínimo, y esto implica que otros miembros aporten. En la gráfica anterior se puede apreciar que éstos provienen fundamentalmente del esposo o compañero (57,7%), y en menor medida del padre, la madre o de los hermanos, situación que es más común para las mujeres solteras. Un 16% de las mujeres no cuentan con ningún apoyo.

Permisos y sanciones

Se ubican las circunstancias en que las mujeres acceden a permisos: flexibilidad, pago del mismo, y los motivos por los cuales sancionan o despiden a las trabajadoras, y además de las situaciones particulares que las mujeres viven en este campo.

86. Entrevista N° 1; floricultora.

Los permisos se consiguen fácilmente si son esporádicos y no se conviertan en costumbre, tienen un carácter de flexibilidad: “nada. Allá en la empresa son muy conscientes para todo, para los exámenes, allá no hay problema de nada, a uno le dan el permiso y listo”.⁸⁷ Las mujeres son las que más piden permisos porque son las que tienen que encargarse de la familia y llevar los hijos al médico. Algunas veces hay que pagar el permiso, otras no: esto se presenta según la cantidad de trabajo en el área y el personal capacitado disponible. Cuando se paga se debe reponer el tiempo que les ha dado.⁸⁸ La concesión del permiso depende del rendimiento laboral y de la disposición a trabajar horas extras presente en la trabajadora: “si la empresa veía que ayudaba y trabajaba le decía vaya”.⁸⁹ A los que trabajan horas compensatorias les dan más fácil los permisos, no les dan todo el tiempo que ellos pidan, sino dos horas máximo.

En particular, frente a los permisos para los controles de embarazo las mujeres plantean que son muy cortos, lo que implica un gran esfuerzo para realizarlo en el tiempo disponible: “[...] le daban casi el tiempo medido a uno, o sea que tenía uno que caminar desde la empresa hasta el hospital y eso mejor dicho tenía que ir uno afanadito para poder alcanzar la cita [...]”.⁹⁰

Los motivos más comunes de sanción son: el incumplimiento en el rendimiento, presentarse a trabajar enguayabado,

87. Entrevista N° 9; floricultora.

88. Entrevista N° 5; floricultora.

89. Entrevista N° 2; floricultora.

90. Conversatorio N° 4, floricultoras.

el hurto y las peleas: “en cosas de robo, pero claro que ya los tienen que comprobar, o de pronto allá que se vayan a golpes, las mujeres, se agarran, se rebajan muy feo [...] peleando por cosecha, pelean por *cosecharse* una *cama* buena”.⁹¹ Las sanciones son llamados de atención, memorandos o despidos. El rendimiento es presentado como el principal criterio para dejar o despedir a una persona: “casi todas las áreas tienen un promedio básico que si uno no cumple con ese promedio está peligrosando el puesto, [...] si la persona está un poquito menos del rendimiento está en peligro el puestecito”.⁹²

En particular las mujeres son despedidas por políticas de recorte, debido a problemas de rendimiento, de comportamiento o por embarazo. Frente a ellas la actitud de los supervisores es de mayor control y exigencia y de realizar llamados de atención por insignificancias: “los supervisores no se la montan a los hombres, sino sobre todo a las mujeres, y entre ellas especialmente a aquellas *bien calladas, bien delicadas*”.⁹³ Con la ley 50 los despidos se hicieron más frecuentes, y si los trabajadores y trabajadoras no se acogen a dicha ley son despedidos de la empresa, asunto que tiene mayor incidencia en las mujeres. En las décadas de los ochenta y los noventa se generalizaron los despidos de las trabajadoras antes de que cumplieran los diez años de trabajo: “[la echaron] porque en esa época estaban echando personal que tuviera diez años, más que todo mujeres y listo”.⁹⁴ Los despidos de mujeres embarazadas se han

91. Entrevista N° 5, floricultora.

92. Entrevista N° 8, floricultora.

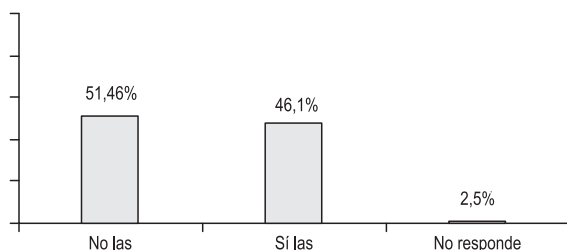
93. Conversatorio N° 5, floricultoras.

94. Entrevista N° 2; floricultora.

presentado sobre todo con trabajadoras temporales. Frente a ello las mujeres dicen no entender por qué despiden a las embarazadas si hay trabajos que ellas pueden realizar.

Possibilidades de ascenso según el género

Por el hecho de ser mujeres no las ascienden⁹⁵



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Las respuestas a la encuesta no muestran grandes diferencias en la opinión de que el género sea un elemento determinante en los ascensos. Un 51,4% percibe que ellas no tienen posibilidades de ascenso, frente a un 46,1% que manifiestan que sí.

En las entrevistas se pueden observar planteamientos en torno a las dificultades y posibilidades del ascenso femenino. La afirmación de que a las mujeres *no las ascienden* (51,4%) plantea que al inicio de la floricultura éste se dio por antigüedad, al tener ellas menos opciones por el menor estudio realizado. Ya en los años 2000, se percibe que hay exclusión de las mujeres en cargos de responsabilidad, lo que se encuentra asociado con prejuicios y con el tipo de labores que realizan. Quienes sustentan que *sí las ascien-*

95. Sobre esta afirmación, las floricultoras respondieron sí o no.

den (46,1%), sustentan que existe una cierta igualdad de oportunidades.

Uno de los motivos para que haya mayor facilidad de ascenso de los hombres es en razón de los oficios que ellos desempeñan, pues en los oficios de las mujeres hay pocas posibilidades de ascenso: “por ejemplo el año pasado hubo un ascenso pero en una caldera. Y en una caldera ¿cómo van a colocar a una mujer? Porque tienen que manejar esas máquinas, en fumigación, tampoco y ya”.⁹⁶ En los casos de ascenso femenino se viven dificultades para aceptar una coordinadora mujer: “Sí, me la querían montar porque creían que yo era nueva y pensaban que yo no sabía nada de qué era una empresa, que yo no estaba relacionada con cultivos y yo de eso conozco mucho”.⁹⁷

La afirmación de oportunidades de ascenso por igual entre hombres y mujeres, señala comportamientos no discriminatorios, más ligados a capacidades o intereses: “por igual, a los que les vean la capacidad, eso es por igual”.⁹⁸ Este grupo sustenta que en los casos de ascenso han mirado la antigüedad y la experiencia, donde los compañeros, hombres y mujeres, reciben con agrado la promoción de una mujer. Otras manifiestan que en la actualidad los ascensos no dependen de la antigüedad sino de la posibilidad de demostrar interés y conocimiento del trabajo “no ser como un robot que trabaja y trabaja”.⁹⁹

96. Entrevista N° 9, floricultora.

97. Entrevista N° 4, floricultora.

98. Entrevista N° 12, floricultora.

99. Entrevista N° 5, floricultora.

Ya como una situación que afecta a hombres y mujeres, se encuentra que un obstáculo para ascender, es la demanda de un título que demuestre sus conocimientos: “[...] muchas veces no necesita tanto tener el saber pero muchas veces hay que demostrarlo, uno puede saber y uno puede hacerlo mejor que el supervisor debido a la experiencia que uno tiene, pero muchas veces como que es esencial ese cartón”.¹⁰⁰ Señalan que en la empresa a veces no encuentran gente lo suficientemente preparada como para ascenderla. En medio de estas realidades, el ascenso no es percibido como algo importante para las mujeres y alcanzar mejores posiciones no es una prioridad, las expectativas están puestas principalmente en la posibilidad de mejorar el sueldo antes que la posición.

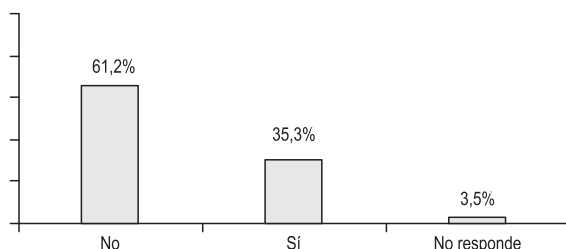
Conocimiento sobre la dinámica empresarial

Los elementos centrales que identifican la dinámica empresarial, son: el destino de la producción, la rentabilidad, las características de la producción y el mercadeo, además del surgimiento y desarrollo de nuevas empresas. Las floricultoras, en general, muestran poco conocimiento sobre la dinámica empresarial del sector de las flores.

Ellas identifican a Estados Unidos como el principal destino de las flores que cultivan, asocian el crecimiento del sector con el número de empresas activas, el surgimiento de nuevas y los avances en infraestructura al interior de ellas. También tienen un conocimiento sobre el nivel de producción en la región y el país, y sin alcanzar a determinar su tamaño, saben que la cantidad de flores producidas es alta.

100. Entrevista N° 1, floricultora.

¿Conoce los problemas que afronta el sector floricultor en los mercados internacionales?



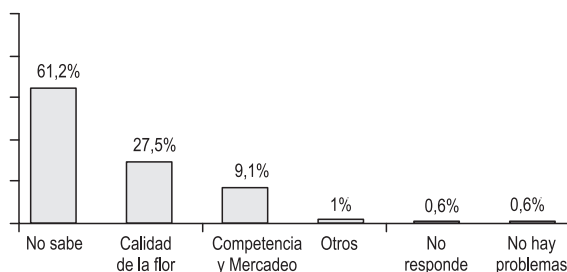
Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Al preguntarles por el conocimiento de los problemas que afronta el sector floricultor en los mercados internacionales, el 35,3% dice conocerlos, mientras la mayoría, 61,2%, dice que no.

Las mujeres justifican el poco conocimiento sobre el mercado internacional de las flores, debido a que en el oficio que desempeñan no reciben esta información, y cuando la obtienen, lo hacen por medio de algún compañero de trabajo más informado que ellas: “en cuestión de la flor que llevan al exterior no tengo mucho conocimiento, porque yo en el área de trabajo entro ahí y ahí me quedo todo el día y de ahí salgo, no tengo como un conocimiento mucho de eso”.¹⁰¹ El desconocimiento es mayor al inicio de la vinculación laboral, momento en el cual algunas mujeres ni siquiera saben lo que hacen las empresas con las flores.

101. Conversatorio N° 1, floricultoras.

¿Sabe cuáles son los principales problemas que enfrenta el sector floricultor en los mercados internacionales?¹⁰²



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Con relación al tipo de los problemas que enfrenta el sector floricultor a nivel internacional, el 61,2% opina que no los conoce. Un 27,5% lo sustenta con relación a las dificultades de las empresas frente a la calidad de las flores que se exportan, allí colocan el énfasis en los controles fitosanitarios y la presencia de plagas. La siguiente problemática ubicada es la competencia y el mercadeo de los productos, 9,1%, asociadas por las mujeres a las fluctuaciones del dólar y a la variación de las cuotas exportadoras.

Las trabajadoras perciben que existe una alta exigencia respecto a la calidad del producto, pues a quien no tenga alta calidad no le compran flores. Esto ha implicado que cada vez sean más importantes las exigencias fitosanitarias, para competir en él “eso se va es para Estados Unidos [...] si allá llega una flor con plaga la devuelven [...] lo queman, porque eso es un problema para allá, tienen que llevar una flor muy limpia, con buena calidad, es que por eso hay mucho proceso”.¹⁰³ Esta información la reciben las mujeres en

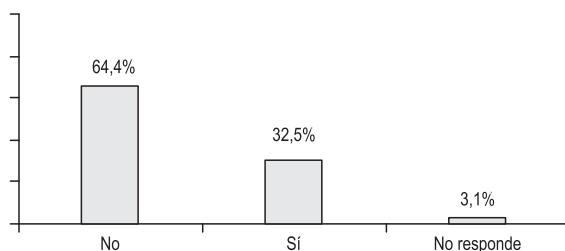
102. En caso positivo, diga cuáles.

103. Conversatorio N° 1, floricultoras.

reuniones en las que les hablan del asunto buscando que se comprometan con la calidad. Adicionalmente afirman que las empresas pequeñas tienen más problemas para cumplir con los requerimientos fitosanitarios, que las grandes, pues las primeras tienen condiciones de infraestructura más débiles y menor disponibilidad de recursos económicos.

El gremio floricultor

¿Sabe qué es Asocolflores?



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La mayoría de las trabajadoras (64,4%) afirman tener un conocimiento sobre el gremio empresarial del sector floricultor. El 32,5% manifiesta su desconocimiento.

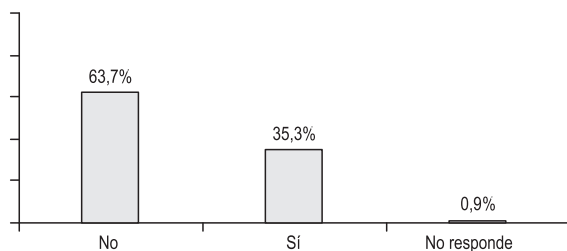
Explique brevemente ¿qué es asocolflores?

De las trabajadoras que tienen conocimiento sobre Asocolflores, un importante grupo destaca su carácter asociativo y gremial (59,9%), son pocas por el contrario, quienes señalan los servicios que este gremio le brinda a trabajadores y trabajadoras en empleo, capacitación, vivienda y educación (2,6%). Un 1,9% de ellas saben de los servicios que Asocolflores brinda a los empresarios asociados, entre los que se cuenta el apoyo a los procesos exportadores.

Las mujeres creen que el gremio es importante como organismo que brinda capacitaciones y patrocina la participación en actividades culturales, y además saben que muchos trabajadores han conseguido vivienda por medio de esta entidad. Son fundadores de un hogar empresarial, donde se atiende a los hijos e hijas de los trabajadores de las flores: “la guardería funciona muy bien, se benefician todos los niños de todas las empresas”.¹⁰⁴ Las trabajadoras perciben que el gremio cumple el papel de supervisión y control de las normas existentes y a través de la asociación se desarrolla el programa Flor Verde que realiza un trabajo ambiental y promueve el aseo y el reciclaje.

Los códigos de conducta

**¿Conoce, sobre los códigos de conducta
que existen en algunas empresas?**

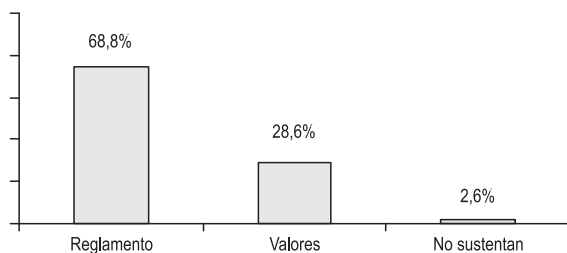


Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Un 35,3% de las mujeres dice conocer los códigos de conducta de las empresas. El 63,7% manifiesta que no han oído hablar del tema.

104. Entrevista N° 9; floricultora.

Explique brevemente ¿qué son los códigos de conducta que existen en algunas empresas?¹⁰⁵



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Las trabajadoras que contestaron afirmativamente la pregunta sobre el conocimiento de los códigos de conducta, tienen un débil conocimiento al respecto. El 68,8% los relacionan con reglamento y normas de comportamiento, el 28,6% los asocian a valores de convivencia y un 2,6% no sustentan su respuesta.

La mayoría de las mujeres entienden los códigos de conducta, como un regulador de la convivencia entre trabajadoras y trabajadores: “son todas esas normas que se establecen en las empresas con respecto a los comportamientos de las personas”.¹⁰⁶ Se acercan a una visión de reglamento interno, entendida como norma, y al comportamiento que debe tener una trabajadora: “el trato con los compañeros, no llegar embriagado”.¹⁰⁷ Algunas incluso se refieren a asuntos concretos, como el control de la disciplina y la puntualidad. La segunda noción que aparece asociada a los códigos de conducta es

105. 112 mujeres dijeron conocer los códigos de conducta.

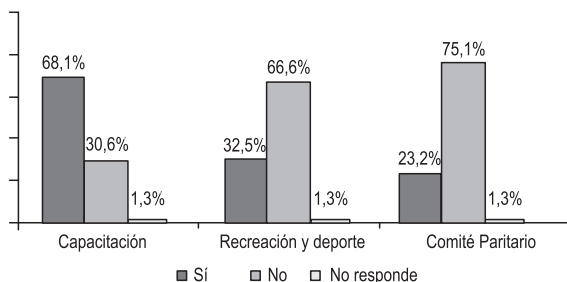
106. Entrevista N° 1; floricultora.

107. Entrevista N° 6; floricultora.

aquella que se refiere a valores como el de la convivencia que lo enfatizan en el respeto y la responsabilidad.

Participación en la empresa

¿En qué actividades ha participado dentro de la empresa?



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La participación al interior de la empresa se desarrolla fundamentalmente en actividades de capacitación, de recreación y deporte, y en los espacios generados por el Comité Paritario de Salud Ocupacional. El campo mayor participación tiene es el de las capacitaciones ofrecidas por la empresa (69,1%). Lo siguen la participación en recreación y deportes (32,5%) y en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional con el 23,2%.

La idea de participación está ligada a hacer *cualquier* actividad que no sea el trabajo como tal, de esta manera incluyen cursos y torneos. Se percibe que no participan en las decisiones, salvo asistir o no, y que no inciden en las ofertas que hacen los empresarios.

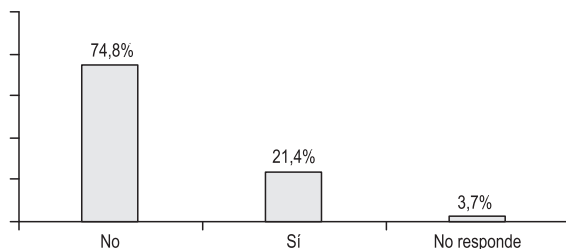
Las capacitaciones que la empresa brinda, se relacionan con temas del trabajo o con aspectos de la vida familiar. Las actividades deportivas como fútbol, voleibol, microfútbol,

bol son promovidas también por la empresa y se realizan por fuera de los horarios de trabajo. Son actividades en las cuales las mujeres participan poco, pues el tipo de esparcimiento que la empresa promueve es practicado más por los varones: fútbol, micro y, en general, no responden a los intereses de las mujeres. Por otra parte, al ser realizadas por fuera de los horarios laborales, las responsabilidades familiares de las mujeres se convierten en un obstáculo. Dentro de las actividades culturales se habla de los grupos de danza, como una actividad en la que las mujeres tienen amplia participación.

Otras alternativas son la participación en cooperativas, comités de solidaridad y la conformación de equipos de trabajo para enseñar lo aprendido en las capacitaciones. A las mujeres les ha gustado hacer parte de los comités de solidaridad.

Capacitación

¿Ha recibido cursos de capacitación por parte de la empresa?



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El 74,8% de las trabajadoras ha recibido capacitación por parte de la empresa. El 21,4% no y el 3,7% no responde.

Las mujeres que han recibido capacitación encuentran diferencias según la empresa, en contextos de modificación

de temas y modalidades en el tiempo. Quienes no las han recibido, señalan que el acceso a estas actividades es poco.

Las mujeres capacitadas encuentran que los programas son muy diferentes de una a otra empresa; en las empresas pequeñas hay menos posibilidades de acceder a capacitaciones y de participar en otras actividades.

Al observar los temas de la educación se alcanza a ver su evolución:

[...] en los inicios de la floricultura se dictaban clases a las personas que no tenían primaria, y al final mucha de esa gente no sólo cursó la primaria, sino también el bachillerato en la empresa. Las clases se dictaban después de finalizada la labor, por lo que la gente se quedaba estudiando hasta las nueve de la noche. A las mujeres les daban talleres.¹⁰⁸

Actualmente se encuentran diversas modalidades en las actividades de capacitación: unas se desarrollan en horario de trabajo y con la participación de personal externo que dicta la conferencia en la sede de la empresa, y otras son desarrolladas por personal del cultivo. Es usual, por ejemplo, la presencia de Comfama, o de entidades como la Pastoral Familiar. En general la capacitación se desarrolla en reuniones cortas (media o una hora) y, en algunas ocasiones, conceden autorización para la participación en eventos por fuera de las instalaciones.

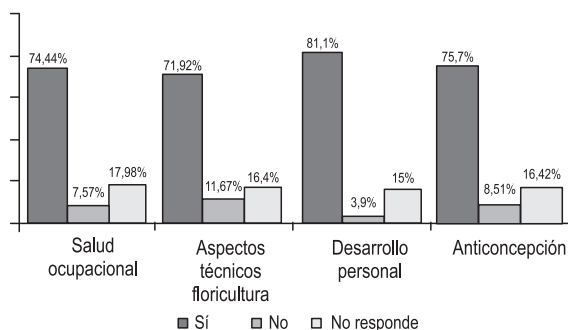
Las trabajadoras que no han tenido capacitaciones se lamentan del acceso limitado a esta, pues son pocos los cupos ofrecidos por las empresas, y muchas veces se se-

108. Entrevista N° 2; floricultora.

leccionan a las mismas personas: “en el área mía siempre mandan a la misma”.¹⁰⁹ Ellas encuentran que son mínimas las posibilidades: “muy poquitas [capacitaciones], en este momento está la capacitación de bomberos, hubo un curso de salud, pero no apuntan a todos, sino un poquito, yo en nada, porque cuando ya voy dicen que hay muchos, que ya no sirvo”.¹⁰⁹ En algunas empresas brindan capacitación sólo al inicio de la vinculación y luego no hay más ofertas.

Campos en que se brinda capacitación por parte de las empresas

Señale en qué campos le han dado capacitación en la empresa



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Respecto a los campos de capacitación ofrecidos por la empresa, el tema de capacitación que tiene mayor ocurrencia es la salud ocupacional (81,1%), continúa en importancia la formación en aspectos técnicos de la floricultura y cuidado del medio ambiente (74,4%). El desarrollo perso-

109. Conversatorio N° 5, floricultoras.

110. Conversatorio N° 6, floricultoras.

nal o familiar tiene un 75,7. Finalmente está la capacitación en anticoncepción y Sida, con el 71,92%.

Las empresas enfatizan en la formación en salud ocupacional, con la cual también se relaciona la capacitación que brindan las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP, en primeros auxilios y accidentes de trabajo. Para los temas relacionados con la salud, el reciclaje de basuras y otros similares, se convoca a todo el personal.

La capacitación que se brinda en aspectos relacionados con la calidad del trabajo tiene una oferta muy alta, y según el oficio, se brinda una capacitación técnica que mejore el desempeño: “allá nos daban unas capacitaciones sobre las áreas dónde estábamos, sobre la labor que teníamos que hacer”.¹¹¹ Los temas relacionados con este campo son: el control de plagas, el manejo de los estándares de producción, el aseo, el orden, la higiene y el reciclaje de basuras.

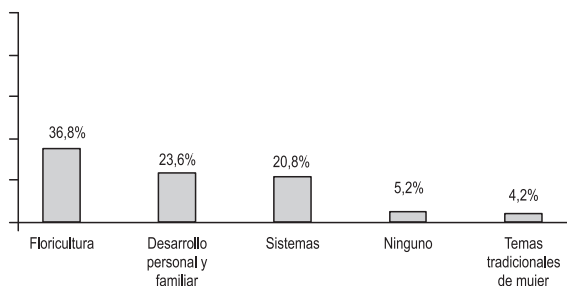
Otras capacitaciones se realizan en conferencias con temas relacionados con la vida personal de trabajadoras y trabajadores, tales como: alimentación, adornos, relaciones de pareja. También se han desarrollado charlas con la psicóloga en relaciones familiares: “también nos daban capacitaciones sobre cómo educar a la familia y cómo convivir en familia, esas me gustaron mucho”.¹¹²

111. Entrevista N° 4, floricultora.

112. Entrevista N° 4, floricultora.

Temas de interés en capacitación

Diga dos temas en los que le gustaría que la empresa la capacitara¹¹³



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Al preguntar por los temas de interés que las trabajadoras demandan para que la empresa las capacite, aparecen los siguientes: en primer lugar está la capacitación para el trabajo en la floricultura, 36,8%, seguida los temas relacionados con el desarrollo personal y familiar, 23,6%, y capacitación sobre computadores e inglés, 20,8%. También aparece un grupo de mujeres que dice no tener ningún interés, 9,4%, y otras interesadas en continuar sus estudios de bachillerato, 5,2%. En temas de capacitación tradicional para mujeres, tales como modistería y culinaria, lo prefieren sólo el 4,2%.

La capacitación para el trabajo en la floricultura evidencia un interés por cualificar el trabajo y ascender. Las expectativas de las trabajadoras se asocian con aprender sobre control de plagas, salud ocupacional, manejo de personal, asuntos que configuran tal deseo. La formación en asuntos relacionados con la dimensión personal y familiar,

113. Las floricultoras mencionan 212 temas de interés en capacitación.

tiene como componentes la autoestima, la salud sexual y reproductiva, la convivencia y el desarrollo personal, entre otros.

Las empresas brindan algunas posibilidades de continuar estudios formales, tales como primaria y bachillerato, pero son restringidas por las necesidades de la producción, cosa que algunas trabajadoras justifican:

[...] en un principio yo entré allí, quise hacer una tecnología en el Pascual Bravo sobre las flores, y no me dejaron porque no me quisieron dar el tiempo, ellos tenían sus motivos y sus razones, en ese tiempo había como tres muchachas estudiando y que no me podían dar el tiempo, que yo se los pagaba en semana y que los sábados me iba a estudiar.¹¹⁴

Se encuentra pues que las trabajadoras tienen un sentimiento de haber tenido que abandonar proyectos de estudio y desarrollo personal por darlo todo a su trabajo en las flores.

114. Entrevista N° 1; floricultora.

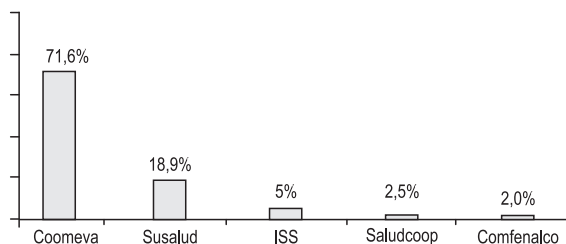
SALUD OCUPACIONAL

Situación de salud

Para hablar sobre la situación de la salud y de la salud ocupacional de las trabajadoras, es necesario ubicar los niveles de afiliación al sistema general de salud y riesgos profesionales: Entidades Promotoras de Servicios en Salud, EPS, y Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP. También es necesario hacer un planteamiento en torno a la calidad de la atención que las mujeres reciben en estas entidades, los malestares y enfermedades que ellas presentan y la actitud que asumen las empresas floricultoras cuando se presenta alguna enfermedad.

Afiliación a EPS

¿A qué EPS está afiliada?



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

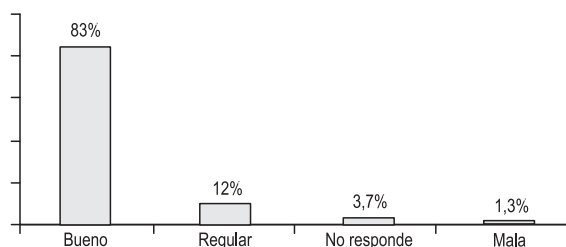
Coomeva es la EPS que tiene más floricultoras afiliadas, 71,6%, el segundo lugar lo ocupa Susalud, 18,9%, seguido del Seguro con un 5%, y el resto otras entidades (4,5%).

Las empresas floricultoras se preocupan por el cumplimiento de los mínimos legales en el campo de la salud de las trabajadoras y garantizan para ellas este derecho. Las EPS, de reciente creación, han realizado esfuerzos para copar los nuevos mercados, como los de los municipios intermedios, en este caso Rionegro y La Ceja. Las mujeres manifiestan su gran desencanto con la atención del Seguro Social y destacan el excelente servicio de Coomeva, en particular la atención y visitas que realizan dos veces por semana directamente a los cultivos, como una ampliación de la atención.¹

1. Conversatorio N° 3, floricultoras.

Calidad de la atención que brinda la EPS

¿Cómo considera la calidad de la atención que brinda la EPS?



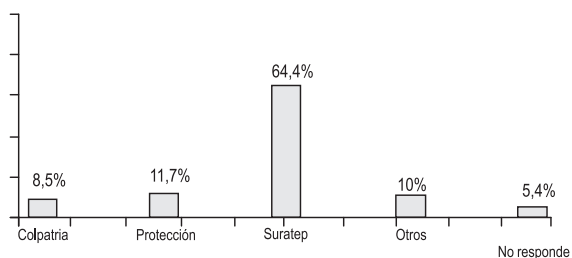
Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Sobresale el número de mujeres que consideran que la calidad de la atención es buena, 83%. Son pocas las que la consideran regular, 12%, y menos aún las que la ubican como mala, 1,3%.

El servicio de la EPS se califica como bueno en relación con la calidad y el tiempo para la atención. Las trabajadoras relevan la amabilidad, la calidad humana y el buen trato, además de la importancia de los servicios brindados, tales como la capacitación y los programas especiales para enfermedades crónicas. También hablan bien del personal médico que brinda la atención y del buen suministro de medicamentos.

El grupo de mujeres que considera que la atención en la EPS es regular, expresan que hay demora en las citas, dificultad para la atención en el servicio de urgencias y que el personal médico es poco atento con sus necesidades. Quienes plantean que la atención es mala, hablan de las deficiencias de infraestructura, mala atención y demora en las citas.

¿A qué administradora de riesgos profesionales está afiliada?



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras, 2003*.

Todas las floricultoras están afiliadas a alguna ARP. La empresa que tiene mayor representación es Suratep, que tiene afiliadas el 64,4%, esta seguida por Protección, 11,7%, y Colpatria el 8,5%. Seguros Bolívar, Liberty, el Seguro Social, Porvenir, Colfondos y Colmena captan el 10% de la afiliación y un 5,4% no responde.

Además de la afiliación a las ARP, hay permanentes advertencias de las empresas sobre las normas de seguridad y sobre los riesgos asociados al trabajo. Estas se imparten en especial cuando las personas ingresan: “siempre que uno entra a una empresa nos dan es capacitación”.² Hay permanentes llamados de atención ante situaciones de incumplimiento de las normas y, cuando no son acogidas, se toman otras medidas.

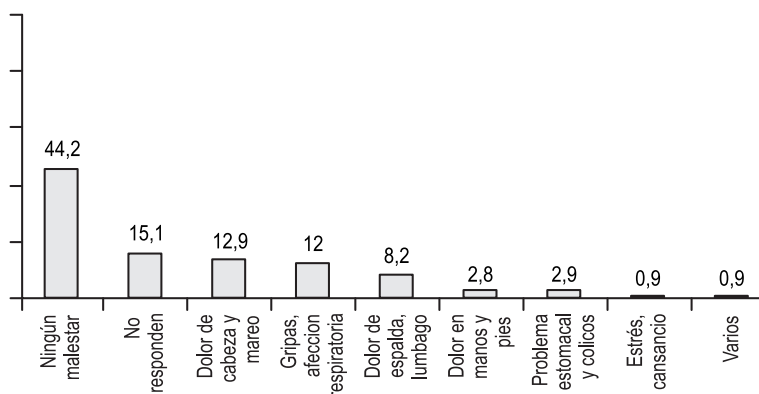
Malestares

Los malestares de las mujeres indican su nivel de salud. Se asumen desde que hay signos o síntomas que alertan so-

2. Entrevista N° 4 floricultora.

bre una posible enfermedad y menoscaban el estado de salud. La aparición y el diagnóstico de una enfermedad habla de su gravedad.

¿Qué malestares ha tenido el último año?



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Las respuestas a esta pregunta señalan que un 44,2% de las trabajadoras de flores no reconocen ningún malestar y un 15,1% no responden. Con relación a malestares, dolencias u otras situaciones, se reseñan ocurrencias de dolores de cabeza, migrañas y mareos en el 12,9%. Las gripas y otras afecciones respiratorias, tales como alergias, sinusitis, se expresaron en el 12% de las encuestadas, seguido por la presencia de dolores de espalda y lumbagos, 8,2%. El dolor en manos y pies, el 2,8%, y el 2,9% señaló tener problemas estomacales o cólicos. Finalmente las manifestaciones de altos niveles de estrés y cansancio ocurrieron en el 0,9%, y asuntos varios, en el 0,9%.

Dolores de cabeza y mareos: el dolor de cabeza fue la situación más recurrente entre las trabajadoras unido a los

mareos. Son adjudicados al sol que reciben, al calor y a las sustancias químicas, pues en la medida en que éstas tienen olores muy fuertes, las mujeres se ven afectadas. Lo más común es que la mayoría de las trabajadoras usen gorra para protegerse del sol, al respecto señalan que esta debe ser parte de su dotación, lo que no ocurre en todos los cultivos.

Afecciones respiratorias: los químicos usados en los cultivos, plaguicidas, fungicidas e insecticidas son generadores de alergias, enfermedades visuales y problemas respiratorios, cardíacos y de intoxicación. Hay cierta conciencia frente a la intoxicación por agroquímicos a causa de la fumigación: “sí, tenía temor de pronto a la fumigación, porque a mí me pasó [...] y me dio una alergia horrible y me tuve que salir [...] por eso sí me da mucho miedo de la fumigación y así uno esté en el otro lado uno aspira ese veneno”.³

Dolores de espalda y lumbagos: es común la presencia de dolores de columna y de espalda. El lumbago lo asocian al trabajo en posiciones repetitivas, tales como agachadas, encorvadas o en cuclillas, también señalan la existencia de jorobas y dolores en la cintura. Las posturas en que realizan las labores son percibidas como factor de riesgo a largo plazo, por ser muy duras y repetitivas.

Dolor en manos y pies y varices: son frecuentes las várices y el dolor en los pies y las manos. En muchas ocasiones es una situación no percibida como consecuencia del trabajo: “no sé si sería que se me fue desarrollando al paso del trabajo, pero no digo yo que esto me queda de las floristerías, de trabajar, puede que haya sido hereditario o de pronto la posición mía”.⁴ En algunos casos las trabajado-

3. Entrevista N° 4; floricultora.

4. Entrevista N° 8; floricultora.

ras identifican que las posturas asumidas en su labor son causantes de dolores y problemas: “llevaba más o menos quince días sembrando y me enfermé de los pies [...], empecé a chancletear lo más horrible, [...] se me había encogido un tendón [...] no me incapacitaron, inclusive así tenía que ir a trabajar”.⁵ También se presenta deformación de los dedos, estos se tuercen, y ellas lo asocian a las mojadadas acaloradas: “de pronto en la artritis, porque uno todo el día está con guantes plásticos, por la noche en la casa llega a hacer oficio, claro, uno todo el día con ese calor y llegar uno por la noche a mojarse con agua fría, eso le produce a uno artritis”.⁶

Problemas estomacales y cólicos: la gastritis que padecen las mujeres es atribuida a los desordenes en los horarios de comida, pues muchas esperan a que la jornada se termine para ir a almorzar a la casa. Cuando trabajan horas extras, y les avisan previamente, desayunan bien en la casa y luego se comen “una cosita rápida”, a modo de almuerzo. El problema aparece cuando las horas extras son intempestivas y simplemente la empresa les brinda un refrigerio que consiste en una gaseosa y un pan.

Estrés y cansancio: el estrés es atribuido a que pasan demasiado tiempo en las mismas posiciones, a los niveles de competencias entre trabajadores y trabajadoras por el desarrollo de las labores del cultivo y al cumplimiento de los estándares de rendimiento y por la extensión de las jornadas de trabajo en las épocas de picos de producción.

Visión, respiración e intoxicación: es común que se originen problemas de visión que requieren el uso de lentes, y se habla mucho de problemas de salud visual en hijas e

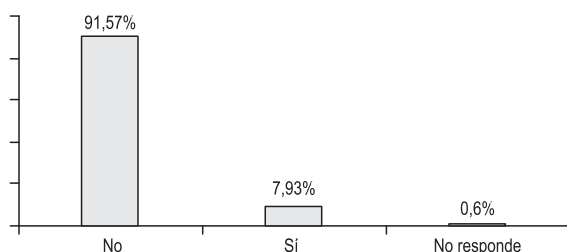
5. Conversatorio N° 2, floricultoras.

6. Entrevista N° 2; floricultora.

hijos de las trabajadoras. La mayoría de ellas no le adjudican estos problemas de visión a su trabajo en la floricultura; piensan que es algo normal. “en sí no comentan que sea problema de la floristería, ni siquiera caen en cuenta de eso, piensan que eso es común, que eso es normal, a algunas les he dicho eso no es normal, eso es problema de aquí del ambiente”.⁷ Las mujeres expresan desconocimiento sobre casos de malformaciones congénitas en sus hijos e hijas.

Enfermedades

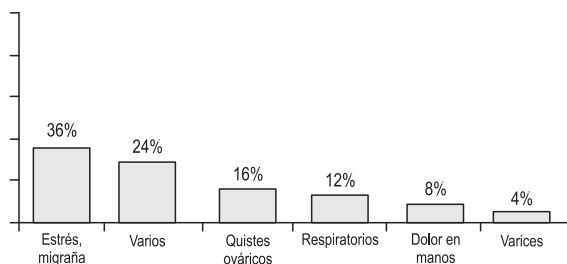
¿Le han diagnosticado o tratado alguna enfermedad en el último año?



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

A la mayoría de las trabajadoras, 91,5%, no se les ha diagnosticado enfermedades en el último año y sólo al 7,9% sí.

¿Qué enfermedades ha tenido en el último año?⁸



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

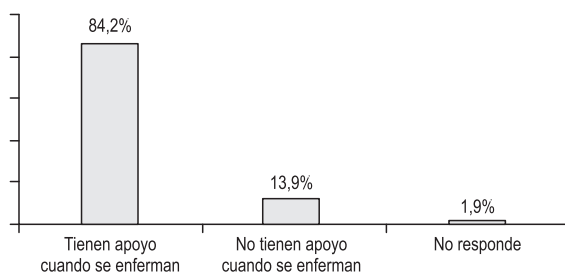
7. Entrevista N° 6; floricultora.

8. Responden 25 floricultoras con alguna enfermedad.

Los diagnósticos específicos son para un pequeño número de mujeres. El 36% de las diagnosticadas se ven afectadas por asuntos sicosomáticos, como el estrés o las migrañas. El 24% asuntos en los que se engloban problemas metabólicos, siquiátricos, apendicitis. En el 16% se presentan asuntos genito-urinarios, tales como quistes ováricos y histerectomías. Los problemas respiratorios, el 12% y tratan de sinusitis y rinitis. Los dolores en manos y huesos, el 8%, con diagnósticos de artritis, artrosis y otras enfermedades del sistema óseo, y el 4% presenta un diagnóstico ligado a problemas circulatorios, como las varices.

Apoyo de las empresas ante enfermedad de las trabajadoras

Cuándo ha estado enferma, ¿considera que ha recibido suficiente apoyo de parte de la empresa para atender su situación de salud?



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El 84,2% de las trabajadoras dicen haber tenido el apoyo de las empresas cuando se enferman, el 13,9% señala lo contrario, mientras el 1,6% no responde.

El tipo de apoyo que han recibido las mujeres cuando han estado enfermas se manifiesta en una buena actitud para que la persona asista al médico y la aceptación de

la incapacidad en caso de que se dé. Además las empresas brindan una atención de primeros auxilios y remiten al médico, en algunos casos, en transportes de las empresas. Para el caso de las trabajadoras que no sienten apoyo, dicen que a la empresa no le gusta que las mujeres se incapaciten, que descuentan el tiempo que se utilice en ir al médico y que es difícil obtener un permiso.

Autocuidado de la salud

Las mujeres conciben la salud como la garantía de poder ir al médico en caso de enfermarse. Es vista como atención para estar en condiciones de trabajar; es decir, la salud es percibida como un asunto particular en el que la empresa o el trabajo no están involucrados.

La concepción de que el cuidado de la salud depende del trabajador pesa mucho en las trabajadoras: “[...] a mí me parece que lo de la salud dependía de uno”.⁹ La alternativa que se debate entre las mismas compañeras, ante situaciones de afectación de la salud es que se vayan para la casa y cambien de trabajo:

[...] yo creo que es mejor que se vaya para la casa, que no haga nada, a ella le toca cosechar con guantes de tela y guantes amarillos porque le da alergia, todo le da alergia y se brota, entonces yo le dije que qué iba a hacer y me dijo que no, que eso era normal, y que por qué no consigue trabajo en otra parte, ella me dice que en qué, que en qué le van a dar trabajo, que a irse a mantequear tampoco aguanta porque ahí se queda, que allí ella se aguanta la alergia.¹⁰

9. Entrevista N° 2, floricultora.

10. Entrevista N° 7; floricultora.

Para el cumplimiento de las normas las mujeres toman diversos caminos. Unas las cumplen según el área¹¹ en la que están, otras señalan su cabal cumplimiento. Algunas se presentan a sí mismas como personas concientes de los riesgos y están atentas a evitar cualquier exposición a plaguicidas. Esta práctica, sin embargo, se ve afectada por la necesidad de cumplir con el promedio: “son desesperaditas por dar un promedio, fumigan y sin acabarse de secar, con las manos *peladas* están trabajando”.¹²

Afirman que en muchos casos las personas saben sobre los riesgos pero hacen caso omiso y no emplean las medidas preventivas:

[...] pero yo veo que sí es más que todo el error del trabajador, inclusive muchas veces ya dicen los mismos supervisores: si la misma persona no cuida la salud, yo a ella no les voy a reprochar porque se va a quitar de ahí, pero si ella no se quita ¿qué más voy a hacer? [...] entonces eso está es en uno mismo, que uno cuente con el apoyo de ellos de que se retire o que hay otras cosas para hacer y si uno no lo hace, después yo creo que uno no le tiene que echar la culpa a ellos.¹³

Al parecer se tiene un buen conocimiento sobre las normas de seguridad, pero también se percibe una mezcla de

11. En bancos, por ejemplo, cumplen las medidas porque fumigan en las tardes, cuando las trabajadoras ya han terminado su jornada laboral, en otros bloques en cambio, la gente pasa por las áreas restringidas.

12. Entrevista N° 8; floricultora.

13. Entrevista N° 8; floricultora.

temor porque a la empresa la sancionen por el incumplimiento de dichas normas. Es normal que las recomendaciones se sigan mientras se está bajo la tutela de la empresa, pero por fuera de ella, en casa por ejemplo, las normas del autocuidado son pocas.

La norma más acatada es frente a la exposición a plaguicidas, es decir, aquella de no ingresar durante cierto período de tiempo a las zonas recién fumigadas. En las empresas se señalan claramente los horarios de restricción a las zonas de fumigación, pero hay personas que hacen caso omiso exponiéndose a factores de riesgo.

Prácticas de salud ocupacional en las empresas

Con relación a las prácticas de salud ocupacional que implementan las empresas, se señala la opinión que las trabajadoras tienen sobre ellas y se reseñan los programas de salud ocupacional, la infraestructura disponible y las normas que se promueven.

Que el tratamiento a la salud ocupacional ha mejorado es una opinión corriente, pues al parecer, antes no se tocaba este tema: “no sé si es que los riesgos profesionales o tendrían otro nombre pero no, accidente de trabajo, cuando yo empecé no, al transcurso de los años se fueron viendo esas cosas, o sea que en cuestión de eso ha mejorado, se mantienen muy al día”.¹⁴ La atención en este campo ha mejorado significativamente, se realizan actividades en torno a la salud, por ejemplo “la semana de la salud”,¹⁵ charlas sobre salud ocupacional, y es mejor organizada en las empresas

14. Entrevista N° 8, floricultora.

15. Conversatorio N° 1, floricultoras.

grandes. Señalan que antes la salud ocupacional tuvo fuertes deficiencias y que la motivación que llevó al mejoramiento de la calidad de atención en salud, fue la presión de la certificación. Sin embargo, prevalece la atención sobre la prevención.

Entre los programas que se desarrollan de salud ocupacional está la gimnasia de pausa laboral, en donde “ahora dan diez minutos para hacer ejercicios”.¹⁶ Esta actividad es percibida como esencial, hay una sirena que suena para indicar el momento de las pausas y existe un manual con los ejercicios que se deben realizar. Se hacen una o dos veces al día, con una duración de diez a quince minutos y generan bienestar entre quienes participan. Otra práctica es hacer pausas para descansar de las posturas en las que se ponen de pie, estiran las piernas y pueden ir al baño o tomar agua.

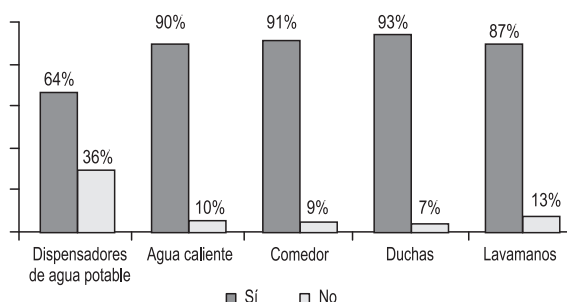
Con relación a la infraestructura que se dispone en los cultivos de flores, las trabajadoras cuentan con equipos de protección personal, casilleros y lavamanos. Pueden tomar agua o fresco por fuera del bloque; sin embargo, no pueden salir en cualquier momento.

La promoción de normas y actitudes preventivas de la empresa recomienda el lavado de las manos antes de comer, así mismo, hacerlo por fuera de los bloques en los que están las flores sembradas. También se cuenta con prevenciones para las fumigaciones; por ejemplo, el paso por las zonas de fumigación se restringe y sólo se puede ingresar dos horas después, lo que incluso, es insuficiente. Así mismo las zonas peligrosas tienen señales en las que dice *área restringida*.

16. Entrevista N° 8; floricultora.

Infraestructura y equipos de protección ligados a la salud ocupacional

En la empresa donde labora ¿las trabajadoras cuentan con?¹⁷



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Las empresas de flores cuentan con la infraestructura que exige la salud ocupacional. Casi todas disponen de lavamanos (87%), duchas (93%), comedor (91%), agua caliente en las duchas (90%) y dispensadores de agua potable.

Las mujeres encuentran que los cambios en las medidas de protección se dieron a partir de los procesos de certificación, y que éstos se concretan en la posibilidad de que llegue una persona de alguna institución¹⁸ a observar las prácticas higiénicas. También lo relacionan con la presencia del personal calificado: “un agrónomo que había en la empresa empezó a decir: cuando estén fumigando por favor me sacan las mujeres de la sección”.¹⁹

En la mayoría de las empresas se cuenta con una infraestructura adecuada, conformada por lavamanos, duchas,

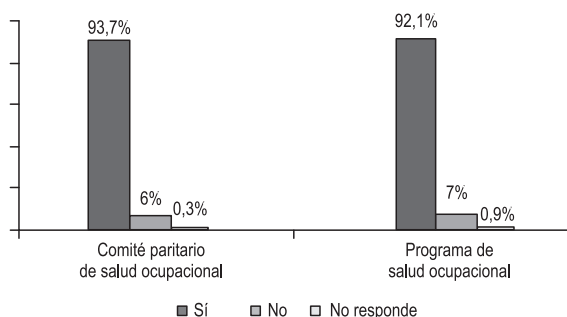
17. Las floricultoras contestaban sí o no.

18. Entidades de control de seguimiento al programa Flor Verde.

19. Entrevista N° 2, floricultora..

comedor, casilleros. Los dispensadores de agua potable no están tan disponibles, pero se resuelve proporcionando a las trabajadoras un termo con agua, en algunos cultivos, y en otros cada persona lo resuelve a su manera.

En la empresa donde trabaja ¿cuenta con un Comité Paritario de Salud Ocupacional y programas en este campo?

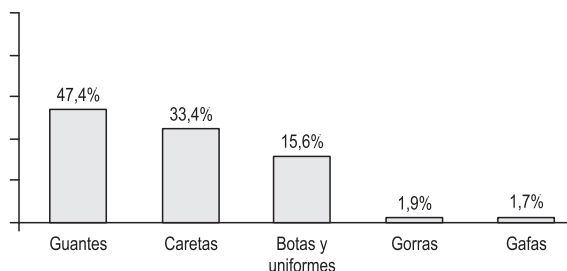


Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La gran mayoría de las empresas de flores cuentan con un Comité Paritario de Salud Ocupacional (93,7%), y programas en este mismo sentido (92,1%). Cuando esto no ocurre, en general es porque se trata de empresas muy pequeñas en las que no es obligatoria su existencia.²⁰

20. En los casos de empresas con menos de diez trabajadores, se puede tener “vigía en salud ocupacional”, en lugar de Comité Paritario de Salud Ocupacional.

En la empresa ¿con qué equipos de protección personal cuentan?²¹



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El 93,1% de las mujeres señalan que se les proporcionan equipos de protección personal. Sólo un 2,8% dice que no y un 4,1% no contesta.

Al pedirles que señalaran los equipos de protección que les brindan los guantes son los más mencionados 47,4%, seguido de las caretas 33,4%, las botas y uniformes, 15,6%. También precisan que a los varones encargados de fumigación se les proporcionan todos los elementos necesarios para su cuidado, tales como visores y equipos especiales para determinadas funciones. Los elementos menos mencionados y que resultan muy necesarios dado el trabajo que se realiza, son las gorras, 1,9% y las gafas, 1,7%; sin embargo, no se puede afirmar que no se los proporcionan, sino que su ocurrencia es menor.

Las empresas toman medidas de salud ocupacional como el uso de guantes, especialmente en relación con los químicos y plaguicidas, y se brindan otros tipos de protección de acuerdo con la labor desempeñada. Para fumigar usan uniformes especiales, vestidos y delantales de plástico

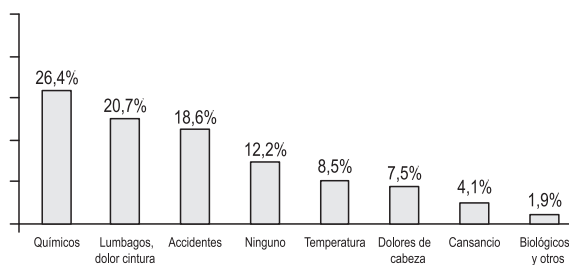
21. Hay 584 menciones diferenciadas respecto a elementos de protección.

que cubren todo el cuerpo, lo único que se les ve es el rostro que va cubierto por una careta. También hay casos en donde los trabajadores no tienen uniforme, trabajan con ropa normal y algunos llevan ropa para cambiarse si la labor que desempeñan lo amerita. Esta situación se presenta mayoritariamente en empresas pequeñas y poco formalizadas.

Riesgos de salud derivados del trabajo

Sólo un 12,2% de las mujeres no encuentran riesgos de salud en su trabajo, en razón a los factores de protección que las empresas promueven. El 87,8% sí los conoce.

¿Cuáles son los riesgos para su salud producto de su trabajo?



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Las floricultoras se ven sometidas constantemente a riesgos que pueden afectar su salud debido al ambiente y los instrumentos con los que realizan su trabajo; el riesgo más percibido por las floricultoras es el de la exposición a químicos que lo mencionan el 26,4%. En un segundo lugar aparecen los riesgos ergonómicos y los derivados del uso físico del cuerpo, por ejemplo lumbagos y dolores de cintura, (20,7%). El siguiente riesgo identificado es la accidentalidad, (18,6%). En cuarto lugar están las mujeres que plantean la inexistencia de riesgos, con un 12,2%, seguido

por los riesgos derivados de los cambios bruscos de temperatura, con un 8,5%. El 7,5% expresa el dolor de cabeza y las migrañas. El cansancio es el siguiente ítem (4,1%). En último lugar están los riegos biológicos, expresados como la presencia de plagas e insectos, con un 1,9%.

El contacto con químicos que pueden perjudicar la piel y los órganos respiratorios, entre otros, por ello se ubica como el factor de mayor riesgo para la salud de las trabajadoras. Hay una gran conciencia de que los químicos afectan la salud en el trabajo y la asocian con la exposición a plaguicidas y la posibilidad de intoxicación derivadas del ingreso a las zonas recién fumigadas.

Las trabajadoras que laboran en los cultivos se encuentran expuestas a productos químicos tóxicos empleados en los cultivos para la fertilización y el control de plagas, y al solvente que los acompaña, debido a la inhalación de partículas líquidas que quedan suspendidas en el aire o que se desprenden por evaporación del suelo y de las plantas en razón de las altas temperaturas en el invernadero, al existir allí condiciones de concentración y aceleración de los riesgos. Hecho que va minando su salud.

Los riesgos ergonómicos se expresan en lumbagos, dolores de espalda, pies y manos, derivados de las malas posiciones a que obliga su trabajo, mientras que la accidentalidad la relacionan con caídas dentro de la zona de cultivo y a las cortadas con los instrumentos de trabajo. Los cambios de temperatura que se dan entre el invernadero y la salida del trabajo o con los cuartos fríos son vistos como un riesgo para la salud. Allí también se reseña aquello de “mojarse acaloradas”.

El dolor de cabeza y las migrañas pueden estar asociadas al uso de químicos, y en tal sentido, pueden ser resultado del uso intensivo de los mismos. También pueden estar relacionados con dificultades sicosomáticas, tales como: los altos niveles de estrés, derivados de la exigencia de estándares de rendimiento, y los niveles de competencia en el trabajo.

El cansancio que aparece como producto de las extensas jornadas de trabajo y de la presión por el rendimiento, es visto como algo crónico.

[...] el cansancio mío es todos los días, tenerme que levantar temprano, esa noche tan cortica, [...] agacharse uno todo el día, el dolor en la espalda, es tenaz, el día bien largo, después la misma rutina de las noches corticas, del trabajo tan pesado, del dolor en los pies.²²

Algunas mujeres manifiestan que, durante el embarazo, el cansancio se hace mayor: “el cansancio que yo más recuerde que he tenido es cuando estaba en embarazo, trabajando en la empresa que para mí era muy tenaz estar todo el día de pie, las ocho horas de pie”.²³

Un grupo de trabajadoras no percibe los riesgos asociados al trabajo, pareciera que para ellas lo que les ocurre fuera algo normal. Otras mujeres expresan, por ejemplo que los riegos químicos son buscados por la persona, pues hay carteles con los horarios de restricción de entrada a las zonas que fueron fumigadas. En este mismo sentido se encuentran quienes ubican los dolores ocasionados por las

22. Conversatorio N° 3, floricultoras.

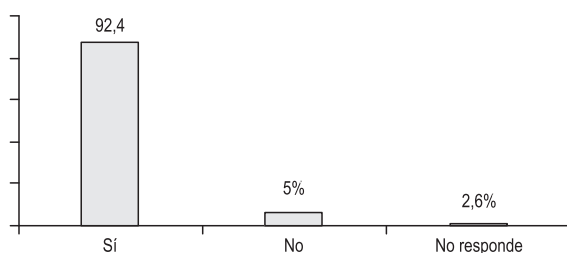
23. Conversatorio N° 1, floricultoras.

posiciones como algo temporal, “a los quince días uno se acostumbra”.²⁴

Accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo son pocos entre las mujeres. Esto puede estar relacionado con el hecho de que las mujeres realizan trabajos menos peligrosos que los varones.

¿Ha tenido accidentes de trabajo en el último año?



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El 92,4% de las mujeres manifiesta que no ha tenido accidentes en el último año, el 5% dice que sí y el 2,6% no responde. Del pequeño porcentaje de accidentalidad se desprende que los accidentes ocurren por el uso de instrumentos de trabajo como los cuchillos, o por caídas en los pisos, los suelos o los sistemas de transporte como las bicicletas.

Clima laboral

El clima laboral en las empresas floricultoras en general es bueno, con las particularidades de la cultura empresarial. Una situación que es común es la existencia de factores adversos por la condición reproductiva, y se expresa en la exigencia de la prueba de embarazo para ingresar y en la

24. Conversatorio N° 2, floricultoras.

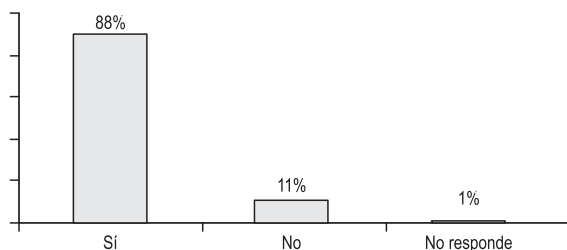
vivencia de factores de discriminación para el ingreso de las mujeres por la posibilidad de embarazarse.

Hay diferencias en la percepción sobre el clima laboral que dependen de las características de las empresas donde han trabajado:

[...] algo que yo admiro en *Estrellita*, el orden, un aseo impresionante, muy ordenada, todo muy puesto en orden, una cosa muy linda, muy grande, [...]. En *Saltamontes* el jefe era muy odiado, era muy grosero, el ingeniero, el agrónomo; *Cascañueces* el compañerismo era espectacular; en *Postillón* yo trabajé muy horrible, porque allá no había baño, no había servicios sanitarios, allá se trabajaba como a las patadas, siete trabajadores que éramos, a las patadas; *Valle Encantado* también es muy ordenada pero la gente es muy prepotente. *Floreciendo* me dejan trabajar, no me presionan, me dan confianza.²⁵

Trato por la condición reproductiva

¿Le han exigido prueba de embarazo para entrar a trabajar?²⁶



Fuente: Gómez y Londoño. *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

25. Entrevista N° 12; floricultora.

26. Con relación a esta afirmación, las floricultoras contestaban sí o no.

Al 88% de las mujeres planteó que se exige prueba de embarazo para ingresar a trabajar, mientras el 11% señaló que no.

Esta exigencia se la hacen tanto a las temporales como a las fijas. A las temporales se les hace la exigencia cada vez que se van a vincular, lo que resulta muy oneroso para ellas, pues incurren en el gasto: “sí, si ocho días trabajó esos ocho días tiene que hacerse prueba de embarazo, ya al otro tiempo si vuelven y la llaman otra prueba de embarazo, pero de cuenta de uno”.²⁷

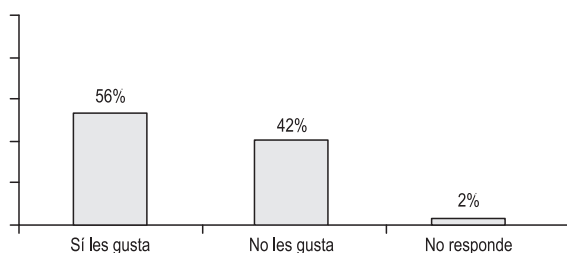
A muchas mujeres les parece algo normal que a las empresas no les guste emplear mujeres embarazadas: “yo creo que a ninguna empresa le gusta, yo creo que no”. Con respecto a lo que hacen las empresas en los casos de embarazo las mujeres plantean que “les toca soportárselas será, no sé”.²⁸ Al respecto argumentan que a una mujer embarazada no se le puede exigir tanto como a otra que no lo esté. Frente a la visión de normalidad sobre un asunto que es ilegal, las trabajadoras agregan que esto ocurre en diversas empresas: “[...] no solamente las floristerías, eso es en todas las empresas nos niegan esa oportunidad, como que nos quieren hacer a un ladito, no sabemos, que por la maternidad y es que los jefes, los patrones ¿no son hijos también?”²⁹

27. Entrevista N° 4; floricultora.

28. Entrevista N° 10; floricultora.

29. Entrevista N° 2; floricultora.

A la empresa no le gusta que las mujeres queden en embarazo³⁰



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

Es menor el porcentaje de mujeres que dicen que a las empresas no les gusta que las mujeres queden en embarazo (42%), y mayor las que señalan que sí les gusta (56%).

El argumento con el cual se sostiene que a las empresas no les gustan las mujeres embarazadas, está vinculado con las pérdidas económicas derivadas de este hecho. Conectado a esta situación se observa que hay la menor contratación femenina está asociada a la posibilidad de un embarazo, hecho que si bien no es explícito, hace parte de las prácticas laborales que en la realidad se viven. Quienes dicen que a las empresas sí les gusta que las mujeres se embaracen, lo argumentan por los niveles de comprensión, consideración y rotación en los oficios, comportamientos que se presentan vinculados con la frecuencia de los embarazos y la actitud de las mujeres frente al trabajo en estos periodos.

Otra razón para no vincular mujeres a las empresas, lo señalan con el argumento de que los embarazos dan pérdidas:

[...] y ahora prácticamente las mujeres no las están

30. Las floricultoras contestaban: sí o no.

afiliando a la empresa solamente las ponen temporal, [...] por el problema de las mujeres, que porque se casan y se embarazan de todas maneras es pérdida [así el Seguro asuma los gastos], por el asunto del trabajo, se descoordina el trabajo y tienen que empezar con la demás gente que tiene a dar el refuerzo por la persona que falta. Ya es raro que haya una mujer contratada aquí, así nueva.³¹

Algunas mujeres no tienen claridad sobre los mecanismos que hacen posible el pago de la licencia de maternidad; para la afiliación a una EPS tanto la trabajadora como el empleador realizan un aporte, y en los casos en que se tiene el derecho, la prestación económica la paga la EPS, sin que eso signifique un costo adicional para el empleador.

El embarazo como un obstáculo para la contratación de las mujeres no aparece definido explícitamente como política de las empresas: es algo que *se dice*: “le sacan más el cuerpo a la mujer por eso, porque se quedan en embarazo y ellos sí piensan en eso a toda hora y tienen que dar muchas licencias”.³² A las empresas les desagrada tener mujeres embarazadas, porque esto exige buscar reemplazos: “a ellos como que les choca, si por ellos fuera que no hubiera embarazadas, sí, porque ya tienen que empezar a cambiar, ¿qué a quién vamos a meter a reemplazarla a ella?”.³³

Las que afirman que a las empresas les gusta que las mujeres se embaracen, lo argumentan señalando que han encontrado consideración y comprensión con ese hecho:

31. Entrevista N° 6; floricultura.

32. Conversatorio N° 3, floricultoras.

33. Entrevista N° 4; floricultora.

“allá nos consideran mucho a las embarazadas, se puede uno sentar, descansa y a uno no le exigen un promedio”.³⁴ Durante el embarazo se acostumbra transferir a las mujeres a un oficio más suave, como el desbotone y el maquillaje de flor, luego del parto regresan a su labor anterior.

La buena actitud por parte de las empresas está asociada a la frecuencia con que las mujeres se embarazan y a la actitud de ellas frente al trabajo, de manera que la gestación no se convierta en un pretexto para no asumir sus responsabilidades en el cultivo:

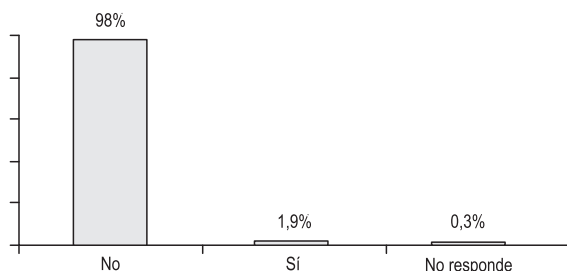
[...] claro pues que si uno coge eso de tarea de que entra María y sale José a ellos no les va a gustar mucho, pero desde que los embarazos sean controlados no creo que tenga mucho problema y desde que uno no se eche, porque es que como yo estoy en embarazo voy a tomar agua, que me voy para allí, ellos se van a aburrir pero si van viendo un rendimiento y van viendo que la panza va creciendo pienso que no están perjudicando en nada.³⁵

Acoso sexual

34. Entrevista N° 9; floricultora.

35. Entrevista N° 8; floricultora.

¿Existe acoso sexual por parte de compañeros o jefes?³⁶



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El 97,8% de las mujeres dice que no hay situaciones de acoso sexual, y un 1,9% dice que sí, un 0,3% no responde.

El acoso sexual fue una situación vivida en el pasado, pero en la actualidad y derivado de la política empresarial al respecto, es baja su ocurrencia. Antes había muchos noviazgos entre supervisores y trabajadoras, lo que llevaba a una pérdida del respeto al supervisor:

[...] había trabajadoras que eran noviecitas de ellos, siendo hombres casados y todo era privilegio para ellas, ella era la mejor cortadora, la mejor trabajadora viendo que también uno estaba trabajando, pero para ellos por halagar esa niña decían que era la mejor [...] las empresas prohibieron estos noviazgos.³⁷

Al parecer existía acoso sexual por parte de los supervisores. Ellos buscaban a las mujeres mientras ellas trabajaban: “uno como miraba eso de lejitos [...] la niña necesitaba trabajar y ella por conservar su trabajo y también le seguía el juego al hombre”.³⁸ Los supervisores generalmente las acosaban para que salieran con ellos y las mujeres acepta-

36. Con relación a esta afirmación, las floricultoras contestaban: sí o no.

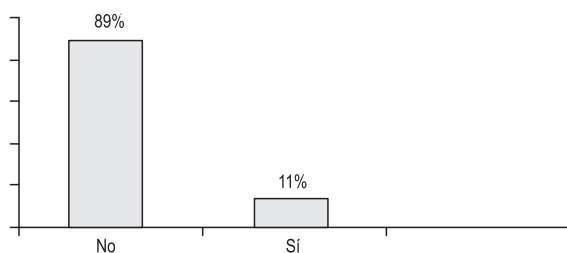
37. Entrevista N° 2; floricultora.

ban por no perder el empleo.

Ellas dicen que no son hostigadas sexualmente. Un factor que incide en que esto no se presente, es el clima de respeto y disciplina que existe en los cultivos, donde la relación con los supervisores está definida en términos laborales y las empresas prohíben otros tipos de relación con las operarias.

Bromas o chistes de mal gusto

Hay burlas o chistes de mal gusto por parte de compañeros o jefes³⁹



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La ocurrencia de burlas y charlas de mal gusto de los hombres en contra de las mujeres, es afirmada por el 11% de ellas. Mientras que el 89% señala que no ocurren situaciones de esta naturaleza.

Aunque su ocurrencia no es muy significativa, las trabajadoras se sientan afectadas por las charlas pesadas y de mal gusto, por lo tanto es un asunto que afecta la convivencia. Hay referencias de hombres *groseros* que desarrollan charlas pesadas contra las mujeres, asunto que la mayoría de las veces no trasciende, pero afecta el bienestar de las mujeres: “me tocaba con puros hombres, son demasiado *canzones*, me ponían a llorar, lo jodían a uno y a veces uno

38. Entrevista N° 2; floricultora.

39. Con relación a esta afirmación, las floricultoras contestaban: si o no.

de lo cansado no aguantaba nada”.⁴⁰ Los hombres suelen hablar mal de las mujeres cuando están solos y crean un clima adverso para ellas:

[...] uno a veces escucha, pero son comentarios entre ellos, por ejemplo con ellos, pero no saben que uno está por ahí cerca, están solos, entre ellos, no saben que uno oyó, como eso es tan pequeño, donde se hacen los hombres a veces que uno tiene que estar por detrás o así y ellos no se dan cuenta.⁴¹

Relaciones interpersonales

Sobre las relaciones interpersonales se pueden distinguir dos niveles: las que se establecen con los superiores jerárquicos, en particular con los supervisores, y aquellas que se viven con el grupo de pares.

Con relación a las primeras, el rasgo central es el buen trato; los interrogantes se establecen en torno a se da por igual con hombres y mujeres, o si se dan comportamientos de trato diferencial. Las situaciones de maltrato, con menor incidencia, se expresan en discriminaciones y abusos de autoridad.

El trato entre pares es bueno, en general. Los problemas son menores como las pequeñas discusiones y los conflictos por el rendimiento. Adicionalmente, ello ocurre si las mujeres lo permiten, con lo que se promueven nociones como la de que *el respeto se gana*. Los conflictos entre mujeres se presentan por chismes, conflictos intergeneracionales o

40. Conversatorio N° 4, floricultoras.

41. Entrevista N° 5; floricultora.

disputas relacionadas con la antigüedad.

Las mujeres consideran que los jefes son *buen gente* y las tratan bien, lo que ocurre mientras ellas mismas *no se busquen* problemas. Reconocen que los supervisores son generadores de confianza, brindan colaboración y son respetuosos, existen buenas relaciones a partir del cumplimiento del trabajo, donde ellas son *de buen corazón* y ellos, la empresa, “se manejan bien”.⁴² Plantean que el trato para las mujeres es muy positivo, y llegan al punto de tratar mejor a las mujeres: “las miman mucho y que las tratan mejor que a los hombres”.⁴³ Incluso se encuentra una cierta idealización del trato brindado: “para mí una maravilla, he dado con unos supervisores, agrónomos, los dueños de la empresa, una belleza, muy bien el trato, lo entienden a uno muy bien”.⁴⁴

La mirada a condiciones de maltrato por parte de los superiores jerárquicos, se explica al señalar que dichas relaciones son tensas debido a la presencia de abusos de autoridad, que se concretan por ejemplo en gritos y humillaciones: “empezó a tratarme mal y empezó a gritarme, entonces eso fue lo que no me gustó y fue a decir a la oficina que yo no estaba dando promedio, que yo ya me echaba [...]”.⁴⁵ Estas trabajadoras plantean que perciben como una obligación aceptar las humillaciones. Adicionalmente, hacen alusión a presiones por el rendimiento o tratos discriminatorios hacia las mujeres, por ejemplo la existencia de *roscas* o preferencias para

42. Entrevista N° 6; floricultora.

43. Entrevista N° 10; floricultora.

44. Entrevista N° 8; floricultora.

45. Entrevista N° 4; floricultora.

con ellas, donde algunos de los jefes son más considerados con los hombres que con las mujeres, en lo que atañe a la atención que le dispensan a los problemas de salud.

Frente a las relaciones entre pares, las trabajadoras afirman que hay muchos *amores y noviazgos* entre los trabajadores, pero éstos no afectan las dinámicas de la empresa, sino las relaciones de los que *se emparejan*. La empresa no se mete en los noviazgos de los trabajadores eso es ya “la vida de cada cual”.⁴⁶ Entre compañeros y compañeras no hay un trato irrespetuoso o abusivo sexualmente hacia las mujeres, se presentan buenas relaciones, y un trato respetuoso. Sin embargo, se presentan los *conflictos universales*, generalizados que no dan pista de una situación específica derivada del tipo de trabajo; hay conflictos menores: “uno de por sí tiene discusioncitas como en una familia, alegatitos en fin, pero pasajeros, no de broncas, ni de peleas, ni de insultos, si uno tiene discusioncitas, porque todo el mundo las tenemos, pero de pronto son cosas pasajeras, no de problemas grandes”.⁴⁷

Uno de los principales factores de tensión es la competencia por el cumplimiento de los estándares y por el ritmo de trabajo. Es corriente que trabajadores y trabajadoras se comparen entre sí, lo que da lugar a roces por cosechar una *cama* buena, o por cosechar las variedades buenas.

En las relaciones interpersonales se presenta con fuerza un pensamiento donde los problemas entre mujeres y hombres ocurren si la mujer da pie para ello: “si usted le da confianza se sabe que el hombre le manda la mano, pero

46. Entrevista N° 5; floricultora.

47. Conversatorio N° 5, floricultoras.

si usted no le da confianza el hombre no tiene por qué joderle a usted para nada, eso va en usted como se trate con la persona”.⁴⁸ Según esta visión, los hombres tratan mal a las mujeres que se dejan tratar mal: “hay mujeres que se dejan dar palmadas o que dejan que les hablen con palabras soeces”.⁴⁹ Unido a lo anterior es fuerte la percepción de que el respeto se lo ganan las mujeres mismas con su actitud: “pero el respeto creo que se lo da uno mismo, si yo soy seria y trato la persona seria no con confianzas ni nada no tengo de qué quejarme porque ya si uno empieza con confianzas está expuesto a muchas cosas”.⁵⁰

En particular entre mujeres se presentan conflictos intergeneracionales y otros derivados de la antigüedad:

[...] uno entra y todo el mundo lo mira a uno como ¿ésta quien es? y siempre se hacen las que llevan más tiempo y las señoras de edad [...] no se asocian a uno y empiezan a mirarlo feo [...] me aburrí demasiado porque mis compañeras eran muy prepotentes pensaban que yo era invisible, como que me ignoraban, querían como mandarme, darme órdenes y yo también soy rebelde y yo no les hacía caso.⁵¹

Los conflictos que se presentan entre las mujeres son originados por chismes y por cosas que se dicen, y hay cul-

48. Conversatorio N° 3, floricultoras.

49. Entrevista N° 5; floricultora.

50. Entrevista N° 8; floricultora.

51. Entrevista N° 4; floricultora.

tivos en los que no les gusta emplear mujeres por ese motivo.

IMPACTO DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS MUJERES

Transformaciones en la vida familiar y personal

Respecto a la existencia o no de cambios en la vida familiar y personal por el hecho de trabajar remuneradamente, la mayoría de las mujeres señalan que sí los ha habido y en menor cantidad dicen que no se han presentado.

Las trabajadoras que afirman que hay transformaciones; viven un tránsito desde una oposición inicial a que la mujer trabaje, hasta un reconocimiento por este hecho que se puede entender por los beneficios que empieza a percibir. Otra situación que surge, es el avance en la autonomía económica de las mujeres que incide en su mayor independencia. En tercer lugar se identifica la dinamización de nuevos proyectos en la vida, pues adquieren mayores posibilidades para concretar sueños o expectativas, como son la consecución de vivienda y el estudio de ellas o sus hijos e hijas. El grupo de mujeres que niegan esas transformaciones a nivel familiar, manifiesta que contar con un ingreso económico

no ha derivado en mayores niveles de autonomía al interior de sus familias.

De la oposición al reconocimiento

Inicialmente parece mostrarse una oposición de madres y padres, a que sus hijas trabajen en una empresa de flores. Esta oposición obedece a una imagen previa de prejuicios, que asocia la independencia económica con el *libertinaje* en la vida sexual:

[...] yo quería [trabajar en una empresa de flores], pero mi mamá no quería que porque uno en las floristerías se llenaba sino de hijos, que eso era mucho problema entonces le dije yo: uno se llena de hijos porque uno quiere, pero si uno se va a manejar bien y se comporta no tiene por qué llenarse de hijos.¹

Otro motivo es considerar el trabajo en flores de una *dureza* que no es propia para sus hijas, o también que no se las considera con capacidades para realizarlo: “el primer día que yo entré a trabajar mi papá me miraba y yo le dije a éste ¿qué le pasó? —es que yo nunca, nunca creí que usted se iba a ir a trabajar a una floristería—, y le digo yo: y ¿qué tiene? yo también soy capaz”.²

Pero una vez pasada la primera etapa, ellas sienten que las relaciones en la familia se han transformado y mejorado debido a los beneficios que a partir del trabajo se consiguen: más ingresos económicos, cobertura familiar en salud y, en otros casos, con el trabajo, se han conseguido los recursos

1. Entrevista N° 6; floricultora.

2. Entrevista N° 4; floricultora.

para la compra de vivienda o utilizan para ello ahorros y el subsidio familiar de las cajas de compensación: “tengo mi mamá afiliada a la EPS, me dan el subsidio a mi mamá y a mi papá y puedo aportar más.”³ Las trabajadoras se sienten contentas por la posibilidad de sacar la familia adelante, en este proceso de transformación, la familia cambia la percepción que tienen sobre las hijas trabajadoras.

Ganar presencia como persona

Otro cambio manifiesto en las mujeres trabajadoras es lo que ellas llaman ganar presencia como persona: “es que en la casa, muy rico con los hijos, sacarlos adelante, pero uno ahí como un vegetal. Hacía de comer, lavaba ropa, bañaba hijos, mimaba al marido, ahora trabajando me miran distinto, como al papá y la mamá”.⁴ Quienes pasan por esta experiencia encuentran satisfacción y sensación de utilidad: “me siento más útil y más libre de las cosas”.⁵ A lo anterior se suma una transformación en la percepción que tienen los hijos hacia ellas, su nueva posición inspira respeto. “¿cómo me veían antes?, yo creo que ni me veían, porque solamente era mi mamá lava, mi mamá trapea, mi mamá hace de comer, mi mamá barre, mi mamá mantiene la comida servida, mi mamá esto, y ya pues yo no sé ahora cómo me verán”.⁶

Autonomía económica

Con el trabajo remunerado las mujeres logran autonomía en términos económicos, lo que les permite atender los

3. Entrevista N° 12; floricultora.

4. Entrevista N° 10, floricultora.

5. Entrevista N° 7, floricultora.

6. Entrevista N° 10, floricultora.

propios gastos, además de contribuir o asumir directamente los de la casa: “muchas cosas, de pronto en la casa, muchas veces uno hace con esa plata, ropa o cosas así para la casa, de pronto, que una cobijita, que una colcha, cosas así [...] si, porque uno ya no depende de que le tienen que dar la plata como antes”.⁷ Ellas adquieren más autonomía y libertad al interior del hogar, también los ingresos les permiten generar nuevas opciones:

[...] me acuerdo mucho que con mi primer sueldo, en mi casa jodían mucho con un televisor que había, no me dejaban ver partidos, no me dejaban ver nada, y yo decía espere que entre a trabajar y me compro un televisor y entonces la alegría mía fue esa que con el primer sueldo fui y me saqué un televisor a cuotas.⁸

Nuevos proyectos

El trabajo posibilita la generación de nuevos proyectos en la vida de las mujeres, por ejemplo, ven en él la posibilidad de capitalizar esfuerzos para la crianza de sus hijos y brindarles bienestar en un futuro. Esta situación se expresa en el interés de continuar vinculadas al trabajo, para brindar a sus hijos e hijas una carrera, o en la aspiración de capacitarse, situación difícil dado lo agotador de su trabajo. Otro sueño presente es la consecución de vivienda:

[...] es que mi meta es que yo salga de aquí pero que me echen, yo no me salgo hasta que no me consiga la vivienda, cuando yo me consiga la vivienda ahí sí que me echen, cuando me echaron yo dije: por fin,

7. Entrevista N° 10, floricultora.

8. Conversatorio N° 5, floricultoras.

contenta porque yo ya me sentía realizada, lo que yo quería que era una vivienda.⁹

Espacios de encuentro

Otra situación significativa es ver el trabajo como un espacio de encuentro y realización en el que se comparte y se socializa, además de brindar nuevas opciones y la posibilidad de aumentar amistades: “la alegría mía después de que entré a trabajar a la empresa, yo pasaba muy bueno con mis compañeras porque nos íbamos a rumbear mucho casi cada ocho días, yo era muy divertida en la empresa”.¹⁰

La vida personal y familiar no se ha transformado

Las trabajadoras que niegan la inexistencia de transformaciones, manifiestan que para ellas el trabajo no ha significado ninguna transformación en el rol al interior de la familia. Ellas continúan en su papel de *hijas de la casa*, y el trato que les brinda su familia sigue siendo de protección y cuidado alrededor de su comportamiento y sus relaciones:

[...] cuando yo empecé yo pensé que sí, que yo ya trabajo, soy mayor de edad, yo veré qué hago, entonces yo llegaba pues a una hora tardecita y ya mi mamá sí me dijo que estaba bien que yo trabajaba, que yo ya era mayor de edad y que yo ya sabía que tenía qué hacer, pero tampoco era el hecho de que pudiera hacer lo que quisiera...¹¹

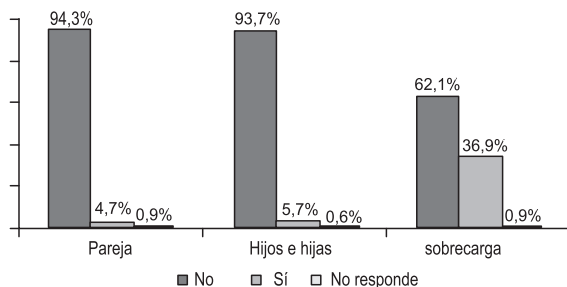
9. Entrevista N° 2, floricultora.

10. Conversatorio N° 6, floricultoras.

11. Entrevista N° 4; floricultora.

Dificultades en la vida familiar por trabajar

¿Qué dificultades ha tenido en su vida familiar por trabajar en la empresa?



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

La dificultad más mencionada es la sobrecarga, 36,9%, dicen que se debe a la doble jornada a la que se enfrentan, pues atienden el trabajo y la familia. Los problemas con la pareja (4,7%) y con hijos e hijas (5,7%) presentan baja incidencia.

La sobrecarga

El mayor problema identificado por las mujeres es la sobrecarga, debida a la articulación de la jornada laboral con las labores domésticas, de manera que a las mujeres se les amplia su jornada diaria; el día de trabajo comienza ordinariamente a las cuatro de la mañana y se extiende hasta la noche. Las trabajadoras expresan la dificultad de llegar cansadas a la casa para continuar con el trabajo del hogar, atender los hijos, el esposo: “quisiera poner los pies altos todos los días después de la jornada del trabajo y con qué tiempo si hay que seguir en la casa [...] esa es otra cosa aparte, otro cansancio”.¹² Llegan a la casa para desarrollar

12. Conversatorio N° 3, floricultoras.

otras actividades, especialmente cuando los turnos se extienden. Respecto al desempeño doméstico: “[...] él hoy en día sí me ayuda, pero cuando eso era muy poquito y no era capaz de ayudarme en los oficios de la casa”.¹³ El comportamiento de las parejas se transforma poco a poco, asunto que ellas nombran al señalar que obtienen una mayor *colaboración* de los esposos en las labores domésticas, “viven muy bueno” ya que sus maridos les colaboran.¹⁴

La pareja

Con relación a los conflictos de las parejas asociados con el trabajo, la mayoría de ellas dice que no ha tenido problemas: “nada, vivimos muy bueno, nos comprendemos bien y no hay problemas por yo estar trabajando, normal, todo es normal”.¹⁵ Los problemas se expresan en la oposición inicial al vínculo laboral por parte de la mujer, al considerar que la mujer no debe trabajar cuando en el hogar no existen necesidades económicas apremiantes: “él quería una mujer aquí, aplastada, de pronto yo le decía, me ofrecían trabajo y yo le decía: yo voy a trabajar —¿no le da pena?, ¿se está muriendo de hambre? ¿qué le hace falta?”.¹⁶

El cuidado de hijos e hijas

Otro motivo de dificultades para las mujeres es la preocupación por el cuidado de los hijos e hijas en su ausencia y en específico cuando ellos se enferman o son muy pequeños. Tienen poco tiempo disponible para sus familias y esto las atormenta:

13. Conversatorio N° 4, floricultoras.

14. Entrevista N° 1, floricultora.

15. Entrevista N° 9, floricultora.

16. Entrevista N° 10, floricultora.

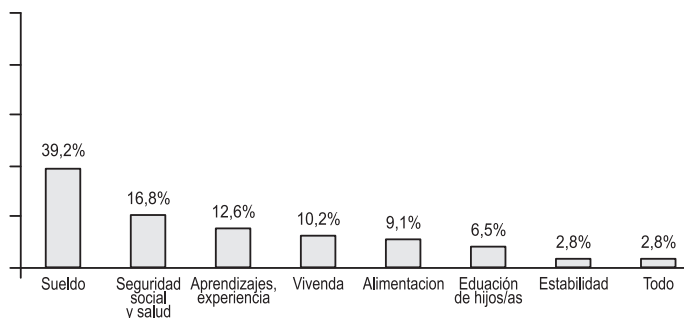
[...] a la final el tiempo pasa y uno dice, yo trabajé, yo luché por mis hijos, no tengo de qué arrepentirme si me fui y los dejé solos, yo necesitaba trabajar, no es que uno haga por gusto, y para trabajar tiene que irse sin ellos, cómo se los va a llevar y uno trabaja porque quiere sacar sus hijos adelante, su familia.¹⁷

La falta de tiempo se solucionada con relevos familiares que en muchos casos es realizado por las abuelas, sin embargo, continúan habiendo tensiones pues el papel tradicionalmente asociado a las mujeres, es el de cuidar a los hijos, y el atribuido a los hombres es el de trabajar por fuera de la casa. Adicionalmente los hijos e hijas presionan a sus madres al exigirles más atención, ellas se sienten culpables y tratan de compensarlo cediendo en sus deseos.

Beneficios y problemas del trabajo

Beneficios

¿Diga los beneficios principales de trabajar en floristerías?¹⁸



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

17. Entrevista N° 2, floricultora.

18. Las floricultoras mencionan 755 asuntos diferentes.

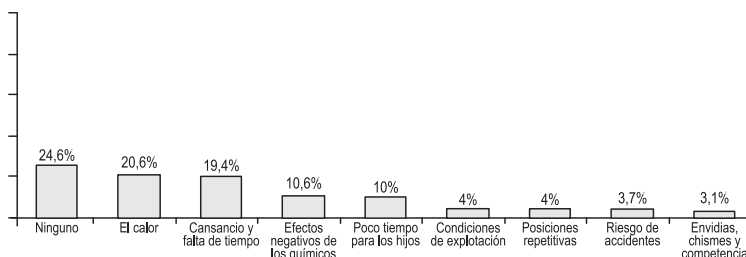
Los beneficios que identifican las mujeres son: la recepción de un salario el 39,2%, la obtención de seguridad social y salud, el 16,8%, los aprendizajes y experiencias, el 12,6%, la consecución de vivienda, el 10,2%, la provisión de alimentación, el 9,1% y educación para sus hijos e hijas el 6,5%. La estabilidad es mencionada por el 2,8%, además de que un grupo de ellas simplemente plantea que han recibido *todos* los beneficios, el 2,8%.

El trabajo en la floricultura trae un conjunto de beneficios que ha mejorado la calidad de vida de las mujeres. El más significativo es el logro de un salario como producto del trabajo, pues ayuda al sostenimiento familiar y a la posibilidad de generar mayor nivel de bienestar. El segundo es el relativo a la seguridad social y a la salud; destacan la posibilidad de obtener una jubilación, cesantías, vacaciones pagas y afiliación a los servicios de salud. En tercer lugar, aparece la obtención de aprendizajes para la vida, en relación al conocimiento de nuevas personas, la superación personal y a la experiencia de trabajo en un campo específico, lo sienten como la posibilidad de aprender un oficio que a su vez les permite el sostenimiento y aumenta su bienestar.

Continúa la mención a la obtención de vivienda por medio del ahorro en las cesantías, o la consecución de préstamos por parte de las empresas, así mismo se destaca que ellas y sus familias tienen mejor alimentación y se posibilita la educación de sus hijos e hijas. También sobresale el que el trabajo les haya brindado estabilidad. Mientras que otras simplemente lo ven como generador de *todo* lo necesario para la vida.

Problemas

¿Diga los tres problemas principales que tiene trabajar en floristerías?¹⁹



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

El 24,6% de las respuestas son la inexistencia de problemas. El 75,4% restante señala asuntos con relación a riesgos ocupacionales (calor, químicos, posiciones repetitivas y accidentes de trabajo), y también aparece el poco tiempo para la atención de hijos e hijas, el cansancio y los problemas de relación. Puede decirse que los riesgos ocupacionales ocupan el 42,9% y las otras problemáticas están asociadas a la vida personal y familiar el 32,6%.

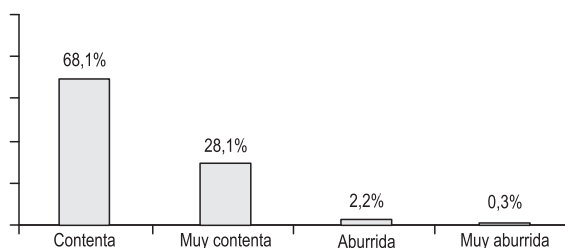
De las mujeres que identifican problemas derivados del trabajo en flores, el 20,6% menciona el calor generado por los plásticos y que ellas estén expuestas al sol. El 19,4% señala la falta de tiempo para otras actividades, el cansancio, la fatiga, el desgaste físico, las largas jornadas de trabajo, que tienen implicaciones en los horarios de las comidas que poco a poco mellan la salud de las trabajadoras. El 10,6% identifica efectos negativos sobre la salud de las trabajadoras debido a los químicos, las aspersiones, la fumigación y, en general,

19. Las floricultoras mencionan 350 asuntos diferentes.

la contaminación que se genera con la floricultura. El 10% señala la angustia que causa el poco tiempo que tienen para la atención de los hijos e hijas. Llama la atención que el 4% hable de un conjunto de condiciones de *explotación*, argumentado en el exceso de responsabilidades y las pocas garantías, además de señalar que hay trabajos difíciles para las mujeres. Otro 4%, menciona las posiciones repetitivas que deben asumir, con el consiguiente efecto de enfermedades y dolores. El 3,7% habla de los riesgos a los que se exponen asociados al transporte, y otros accidentes de trabajo derivados de la utilización de herramientas. Finalmente el 3,1% encuentra problemas en los chismes.

Sentimientos y aspiraciones respecto al trabajo

¿Cómo se siente con su trabajo en la empresa?



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

Las mujeres manifiestan sus sentimientos con respecto a su actividad laboral. El 68,1% dice sentirse contenta en su trabajo; el 28,1% se encuentra muy contenta; el 2,2% se siente aburrida y el 0,3% está muy aburrida.

Sentirse *contenta* se asocia a los beneficios económicos, la estabilidad y los aprendizajes relacionados con el trabajo,

y es un sentimiento que surge al comparar las vivencias anteriores. Las mujeres *muy contentas* destacan los cambios que el trabajo ha traído a sus vidas Y las *aburridas* hablan de los riesgos del trabajo y de sus aspiraciones de cambio.

Las trabajadoras que reconocen las buenas condiciones laborales y manifiestan estar *contentas*, lo ven a través del sueldo, las prestaciones sociales, la seguridad social, la estabilidad, la jubilación, el acceso al crédito, y esto se refleja en un sentimiento de felicidad: “la floristería es un trabajo más bien fijo y estoy feliz porque ya cuenta uno con un trabajito fijo y estable y puede uno progresar un poquito más”. Además reconocen su trabajo como un espacio donde pueden aprender, adquirir conocimientos y tener nuevos vínculos: “por la plata no tanto, sino porque uno en un trabajo consigue amistades, amigos, consigue un trato mejor para uno, tiene más oportunidades de civilización con la gente, de conocer más gente”.²⁰

El nivel de satisfacción es un sentimiento que las trabajadoras construyen al comparar experiencias de trabajo previas con la actual vinculación: “estoy muy contenta en el trabajo que hago, me gusta mucho, [...] me siento como en la gloria a comparación de los otros trabajos...”.²¹ La opinión es resultado de una comparación con lo vivido, con otras referencias, como por ejemplo, los altos niveles de desempleo; es decir, que su trabajo en el sector de las flores no es una elección personal sino condicionada por la poca oferta de trabajo en la zona, o la poca capacitación que ellas

20. Entrevista N° 6, floricultora.

21. Conversatorio N° 1, floricultoras.

tienen para aspirar a otros trabajos, frente a lo cual señalan que es lo único que saben hacer. Algunas preferirían trabajar en otros sectores de la producción, por ejemplo en confecciones, pero no han encontrado vacantes en dicho sector.

Quienes manifiestan estar *muy contentas* plantean que sus vidas han tenido cambios sustanciales a partir del trabajo: “hasta ahora me ha ido muy bien, el trabajo en las flores me cambió la vida”.²² Adicionalmente encuentran buena disposición en la empresa para colaborarles, y señalan la receptividad en cuanto a las peticiones de trabajadoras y trabajadores. Son mujeres que le conceden importancia al trabajo con relación a sus posibilidades futuras, y aspiran a “trabajar y trabajar, porque no me gusta estar de balde”.²³

Las que dicen estar *aburridas* colocan el acento en los riesgos para la salud que se derivan del trabajo, los límites para continuar el estudio y en las dificultades familiares que viven por esta ocupación. Les gustaría tener más tiempo para dedicárselo a sus hijos e hijas o a estudiar. Son mujeres que quisieran no trabajar en el futuro en el sector de las flores y aspiran a cambiar de empleo, debido a las exigencias físicas que supone el trabajo en la floricultura: “quiero trabajar en otra empresa, porque es que el sol es agotador y uno llega rendido [...] claro que no tengo nada en contra de la floristería pero sí me gustaría”.²⁴ Estas trabajadoras siempre han querido trabajar en la sombra, pero nunca han podido hacerlo, porque todos los trabajos que le resultan

22. Conversatorio N° 3, floricultoras.

23. Entrevista N° 6, floricultora.

24. Entrevista N° 4, floricultora.

son en floristería: “ya me siento muy cansada, me gustaría como colocar un negocio, me encantaría, yo estoy muy cansada, me siento rendida, rendida”.

Son mujeres que no tienen expectativa de jubilación, es un trabajo de tránsito hasta conseguir algo mejor, desean estar un tiempo más, pero son enfáticas en afirmar que quieren cambiar. Adicionalmente, expresan que sus hijos e hijas deberían hacer otra cosa diferente a trabajar en las flores: “a mí no me choca que una hija mía cuando esté grande trabaje en el cultivo, yo trabajé y he trabajado muy bueno, pero si ella tiene oportunidad de salir adelante y otro estudio y pagarle otra carrera, muy bueno”.²⁵

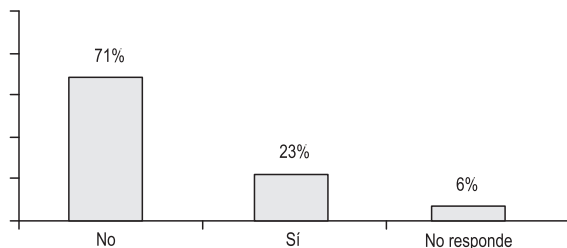
25. Entrevista N° 9, floricultora.

PARTICIPACIÓN SOCIAL Y SINDICAL

Experiencias de organización comunitaria

Trayectoria de participación comunitaria

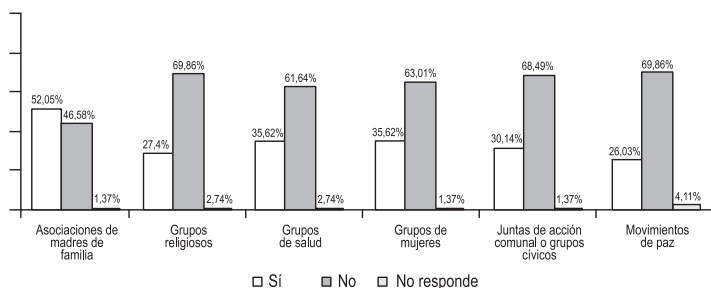
¿Ha participado en organizaciones comunitarias?



Fuente: Gómez y Londoño. *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

Un número reducido de mujeres, el 23%, ha tenido algún vínculo organizativo. En general obedecen a experiencias pasadas realizadas en la juventud. El 71% de ellas no las han vivido.

¿En qué organizaciones o movimientos comunitarios ha participado?¹



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

Las modalidades de participación que se encontraron fueron: asociaciones de madres de familia, 52,05%, grupos religiosos, 35,62%, grupos de salud, 35,62%, grupos de mujeres, 30,14%, juntas de acción comunal, 27,1% y movimientos por la paz, 26,13%. Otras experiencias de participación corresponden a iniciativas juveniles, parroquiales o de índole económica. En general la participación comunitaria es escasa y las que han tenido lo hicieron antes de trabajar en flores.

Las asociaciones de padres y madres de familia son uno de los escenarios en que las mujeres participan, en tanto que estas responsabilidades son tradicionalmente asignadas a las mujeres. Otra experiencia importante ha sido la participación en grupos parroquiales o religiosos: “yo siempre estaba en estas cosas, yo era catequista, fui secretaria, era lectora, tenía un grupo misionero, me gustaba como ser monja, también vine a reuniones y ya trabajé en el despacho parroquial”.² Los grupos de salud han movilizado la presen-

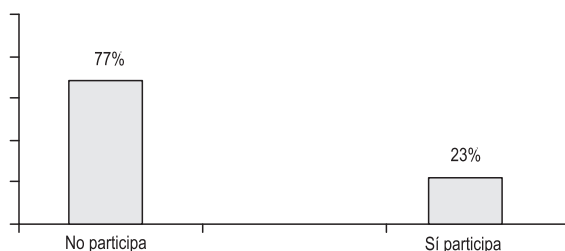
1. Sobre un listado de tipos de organización, las floricultoras dicen sí o no.
2. Entrevista N° 9, floricultora.

cia femenina, en tanto es un tema que las convoca directamente. La presencia de las mujeres en las juntas de acción comunal, está asociada a la contribución que ellas realizan en la construcción de la infraestructura barrial, acueducto y alcantarillado y pavimentación de calles.

También fueron mencionadas otras expectativas que no llegaron a feliz término, como es la promoción de proyectos de microempresas, pues al final, después de años de ahorro, las microempresas no logran los resultados previstos y cierran. Estas experiencias dejaron un sinsabor, debido a que no se consiguieron los propósitos de mejoramiento económico y no se logró la gestión de apoyo. Quienes tuvieron experiencias con grupos juveniles, lo recuerdan con agrado: “sí, sí me gustó, conoce uno mucha gente, muchas cosas, lo hacen como recapacitar a uno en las charlas”.³ La huella dejada por los grupos juveniles es de agrado y tienen buenos recuerdos, pero en la actualidad la limitación de tiempo les dificulta su participación.

Participación en organizaciones comunitarias

¿En la actualidad participa en alguna organización comunitaria?



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

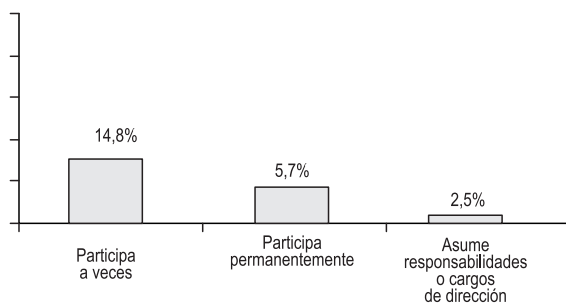
3. Entrevista N° 17, floricultora.

El 77% de las trabajadoras no participa en ninguna organización comunitaria, y el 23% sí lo hacen.

Las mujeres se vinculan a organizaciones comunitarias, juntas de padres y madres de familia y organizaciones de mujeres. Algunas participan en asociaciones de mujeres de los municipios, se vinculan a ellas después de terminar el bachillerato, como una manera de ocupar el tiempo disponible luego de culminar los estudios. En general las trabajadoras tienen débiles vínculos con organizaciones o movimientos comunitarios.

Nivel de participación en las organizaciones comunitarias

¿Cuál ha sido su grado de participación allí?⁴



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

Tomando como referencia el 23% de las mujeres que participan, el 14,8% de ellas plantea que lo hace a veces, el 5,7% manifiesta que es permanente, y el 2,5% señala que asumen responsabilidades o cargos de dirección.

Quienes participan *permanentemente*, afirman que su presencia en estos espacios ha estado motivada por el hábi-

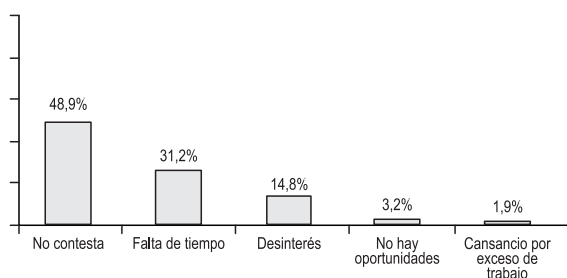
4. Las mujeres que dijeron participar, eligen una de las tres opciones.

to y el deseo de estar activas, de conocer gente, de aprender, “y estar en todo ese remolino”,⁵ además señalan que no les gusta llegar del trabajo a ver televisión solamente o salir a la calle a no hacer nada.

Las mujeres que participan *a veces* en algún espacio, encuentran dificultades para organizar a la gente, sienten que a las personas no les interesa y se preguntan por la mejor manera de hacerlo, y afirman que para que se aumente la participación es necesario mostrar los beneficios que trae.

Explicación sobre la no participación

**¿Por qué no participa actualmente
en alguna organización comunitaria?**



Fuente: Gómez y Londoño. Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

La mayoría de las mujeres (48,9%) no tienen respuesta a esta pregunta. El 31,2% manifiestan como razón principal la falta de tiempo, en razón de las largas jornadas de trabajo y de las responsabilidades familiares. El 14,8% no tienen expectativas frente a las organizaciones y manifiestan claramente su desinterés. El 3,2% manifiesta que en sus municipios no existen oportunidades para ello y el 1,9% señalan

5. Entrevista N° 6; floricultora

que debido al cansancio, no ven condiciones de participar en nada.

La principal razón que tienen las mujeres para no participar en alguna organización es la falta de tiempo, y además dicen que no es posible participar en organizaciones externas a la empresa: “[...] lo que pasa es que antes yo tenía mucha oportunidad [...] tenía muy buen tiempo [...] cuando yo llegué aquí a La Ceja empecé en San Cayetano, también a ser lectora y yo no sé, serán los niños y la obligación, ya a uno como que no le queda tiempo”.⁶ Al unir la falta de tiempo con el cansancio, se encuentra que su doble rol como trabajadoras y madres consume todo su tiempo, si además del trabajo se involucraran con otras actividades habrían implicaciones frente al tiempo de dedicación a la familia.

Al llegar del trabajo tienen que asumir las funciones asociadas a su rol reproductivo; si no las hacen, los hijos se perjudican: “no, yo tampoco, no he estado en ninguna cosa de esas, [...] uno no se compromete porque en verdad a uno no le queda tiempo, uno descuida mucho a la familia [...] que tiene que llegar uno a hacerles de comer y si yo me entro a un programa de esos la muchachita se acuesta sin comer”.⁷ El trabajo no le deja tiempo para participar en otros espacios: “porque uno trabaja y del trabajo es a dormir y a ver televisión”.⁸

La apatía y la falta de interés también es una respuesta común:

6. Entrevista N° 9, floricultora.

7. Conversatorio N° 4, floricultoras.

8. Conversatorio N° 6, floricultoras.

[...] qué pereza eso, estar en grupos a mí me puede invitar a su casa y decir: vamos a hacer una rumba, allá sí estoy, que nos vamos a ir a una heladería una galladita a charlar, a contar chistes, allá estoy, pero a mí no me gusta eso de estar en una junta, para nada, qué pereza, a mí no me gusta.⁹

Sus intereses están centrados principalmente en su casa o en su trabajo y no quieren adquirir nuevas responsabilidades, que además generan críticas:

[...] no me gusta porque eso son muchas responsabilidades, cualquier actividad que uno organice salen criticando porque sí, criticamos porque no, entonces no me ha gustado, mejor me quedo quietecita, [...] para que me estén comentando mejor me evito todas esas cosas, rabias e indisponerme con la gente, [...] sí de pronto me dicen: venga ayúdeme a hacer este sancocho, con mucho gusto, pero por iniciativa mía no.¹⁰

Sobre la carencia de oportunidades señalan que en las empresas no existe ningún tipo de organización de los trabajadores, como natilleras, sindicatos o cooperativas.¹¹

El cansancio por el trabajo no les permite adquirir otras responsabilidades:

[...] porque mirá, que hay que estar en una reunión, que allí, que allí, entonces uno llega cansado de tra-

9. Entrevista N° 10, floricultora.

10. Entrevista N° 12, floricultora.

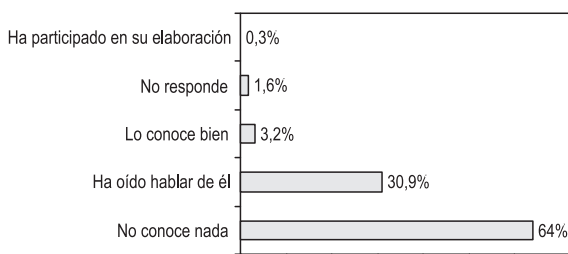
11. Entrevista N° 5, floricultora.

bajar, que váyase para una reunión, de pronto a pelear con la gente, se quejan, que la tesorera tal cosa, que se robó... a mí nunca me gustó eso, jamás.¹²

En síntesis, ellas no tienen mucho tiempo, ni interés: sólo hay tiempo para trabajar y descansar. Los fines de semana están dedicados a las labores del hogar ya que en semana no les queda tiempo para hacer cosas como lavar, cocinar, o salir a un centro recreacional.

Conocimiento del plan de desarrollo

¿Qué conocimiento tiene sobre el plan de desarrollo de su municipio?



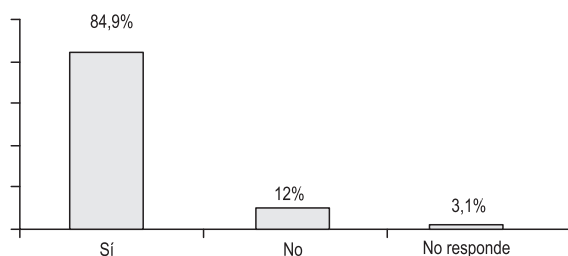
Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

El 64% de las trabajadoras *no conocen nada del plan de desarrollo* de su municipio, el 30,9% *ha oído hablar de él*, el 3,2% señala que *lo conoce bien*, mientras que el 1,6% no da respuesta a este interrogante y el 0,3% *ha participado en su elaboración*.

12. Entrevista N° 10, floricultora.

Intereses organizativos

¿Le parecería importante que las trabajadoras se organizaran para mejorar sus condiciones de trabajo y defender sus derechos?



Fuente: Gómez y Londoño, Encuesta a 317 floricultoras, 2003.

El 84,9% de las mujeres apoyan la idea de conformar organizaciones que les ayude a mejorar las condiciones de trabajo y a defender sus derechos, y sólo el 12% de ellas no quieren organizarse y piensan que no es necesario hacerlo para tener unas mejores condiciones de trabajo. El 3,1% no responde.

El interés organizativo está ligado a los beneficios de carácter personal, por ejemplo, a la participación de proyectos de generación de ingresos, por medio de los cuales ellas puedan solucionar problemas familiares. Un ejemplo de iniciativas en tal sentido, es el montaje de un negocio propio.

Otro interés organizativo específico es que a través de las organizaciones de mujeres podrían interactuar con otras personas. Lo que se resalta es que un requisito para cualquier opción organizativa sería que fuera gestionada por otras personas. Se sitúan como receptoras de posibles apoyos o iniciativas. A nivel del desarrollo de emprendimientos

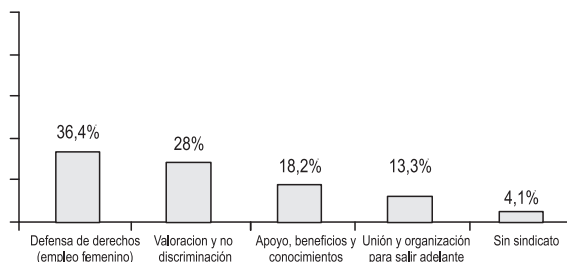
económicos proponen crear fondos que las ayuden: “para mí crear fondos para que ellas mismas se ayuden a nivel personal, familiar, un fondo que ellas mismas cuando tengan una necesidad puedan salir de ese apuro [...] mejorarnos a nivel de una calidad de vida, estudiar, capacitarnos”.¹³

De otro lado, si bien no se plantean intereses específicos en impulsar organizaciones, ven en ese tipo de actividades oportunidades para cambiar de ambiente y de rutina:

[...] encuentra uno como otra distracción, otro ambiente, dialoga uno, trata uno con personas que no ha llegado a tratar y quita uno un poquito esa rutina de que estar en la casa lavando platos, barriendo, trapeando de todos los días y de que ya mañana nos vamos a trabajar.¹⁴

Interés en la organización

Importancia de organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo y defender sus derechos¹⁵



Fuente: Gómez y Londoño, *Encuesta a 317 floricultoras*, 2003.

13. Entrevista N° 1, floricultora.

14. Entrevista N° 6, floricultora.

15. Se procesa la sustentación de las respuestas en que las mujeres dicen sí.

Las razones por las cuales las mujeres se muestran interesadas en organizarse son: el 36,4% en defensa de sus derechos, y en particular del empleo femenino. El 28% para lograr una mayor valoración de las mujeres y erradicar los diversos factores de discriminación existentes. El 18,2%, buscar apoyo, en especial para las mujeres jefas de hogar, y obtener el logro de beneficios y nuevos conocimientos para las mujeres. El 13,3%, para salir adelante. Y finalmente, el 4,1% plantea el interés en una organización no sindical.

A la pregunta por intereses organizativos ligados a los derechos se plantean cinco campos. En el primero se agrupa una noción de defensa del empleo femenino y de los derechos de las mujeres. El segundo se reclama la valoración de las mujeres y la eliminación de los factores de discriminación que ellas viven. El apoyo se solicita en un sentido asistencial, y con el logro de beneficios particulares que mejoren la calidad de vida individualmente considerada. La unión de las trabajadoras aparece en cuarto lugar, sin que se avance mucho en los contenidos de dicha articulación. El grupo de opiniones finales advierte la necesidad e interés de vivir procesos de organización, que tomen distancia con opciones de naturaleza sindical. A continuación los contenidos particulares de cada una las tendencias encontradas.

Defensa de los derechos de las mujeres y del empleo femenino: las trabajadoras señalan sus aspiraciones frente al conocimiento y defensa de sus derechos: “debemos conocer y hacer respetar nuestros derechos”, ven un sentido práctico en ello, a partir del cual se puede generar nuevos horizontes respecto a los mismos: “respetarían los deberes y derechos que tiene la mujer en el trabajo”, “así no hay violación de

los derechos”, “conocemos nuestra situación laboral y podemos defender nuestros derechos”. Otra situación que se refleja en las opiniones expresadas es que “hay que defender a las mujeres”, es una mirada a la acción de defensa como algo externo a ellas mismas, algo que otros hacen. Adicionalmente la búsqueda reivindicativa se relaciona al conocimiento del trabajo que se realiza y de las condiciones en que las empresas lo gestionan: “las mujeres debemos estar más enteradas de nuestro trabajo y lo que pasa con él”, “se mejora el trabajo de la mujer”. También aluden a la participación de las mujeres en los distintos oficios.

Valoración sin discriminación: según este grupo de planteamientos la organización busca la valoración de las mujeres y de su trabajo, a partir de lo cual se podrían generar comportamientos de respeto, que a la vez redundarían en que serían tenidas en cuenta. Al respecto señalan: “somos desvaloradas por el hombre”, y plantean “tener más eco y voz”. Las trabajadoras sienten que “las empresas no valoran el trabajo de la mujer”, y en general ellas son “muy desacreditadas”, en este sentido parten del reconocimiento de la discriminación: “las mujeres hemos sido muy discriminadas”, y proponen acciones de transformación de esa situación a partir de la generación de opciones: “a las mujeres no nos dan tanta oportunidad”. Finalmente reiteran un sentimiento respecto a la discriminación por motivos de embarazo: “a las mujeres no les dan empleo porque quedan en embarazo”.

Apoyo, beneficios y mayores conocimientos para las mujeres. El reclamo de estrategias de apoyo para las mujeres, se presenta en el sentido de garantizar las condiciones

del trabajo femenino, asunto que cobra otra dimensión con relación a las mujeres que son jefas de hogar. Además se señalan necesidades particulares de respaldo: “apoyar más a la mujer en todo, es cabeza de hogar”. Incluso avanzan en ampliar la noción de jefatura: “nosotros somos cabeza de hogar, aunque seamos casadas o tengamos un esposo”. En síntesis el señalamiento es en torno a la búsqueda de programas que apoyen el mejoramiento de la calidad de vida, con énfasis en el campo económico de cada una de las mujeres: “que el beneficio sea para uno mismo”. En este mismo grupo de opiniones se encuentra la aspiración de bienestar y de lograr nuevos conocimientos: “hay que conocer lo que a las mujeres nos sirve en la vida”.

Unión y organización para salir adelante: expresan que la unión genera posibilidades de desarrollar acciones a favor de otras personas y de ser escuchadas por las empresas floricultoras: “todas unidas haremos mucho para la gente”, “hay que estar organizadas porque así nos pueden escuchar mejor en la empresa”, “con la comunicación de todas se organiza un gran proyecto para mejorar el trabajo de la mujer”, “nos debemos unir por una noble causa y más que todo para que nos valoren más”.

Organizarnos sin sindicatos: este grupo de expresiones manifiestan su voz de apoyo a la organización de las mujeres pero excluyendo procesos de sindicalización: “sí, pero sin sindicato”, “los derechos hay que saberlos defender, sin sindicalismo”. La frase *sin sindicatos*, es una especie de apellido que las mujeres utilizan, por ejemplo frente a una aspiración concreta en torno a adquirir más conocimientos,

se encuentra un condicionamiento explícito “conocimientos y beneficios, pero sin sindicalismos”. Las trabajadoras manifiestan como condicionante de esta postura el temor a perder el trabajo, a ser perjudicadas de algún modo, tanto ellas como las empresas a las que pertenecen: “a uno le da susto, sin sindicalismo, porque no quiero perder el trabajo”, “mientras no sea para mal de la empresa y que no le perjudique a uno”, son mujeres que manifiestan un interés, en medio del miedo.

Entre quienes manifiestan un interés directo o velado con relación al sindicalismo, el asunto central que impide ver en ello una opción, es el miedo, expresado en el temor a la ocurrencia de situaciones indeseables como perder el empleo o ser tildado de revolucionario por la estigmatización al sindicalismo que existe en el municipio.

[...] yo no tengo mucho conocimiento sobre qué se trata el sindicato, para mí es como ser revolucionario, para mí ese es el concepto de sindicato, lo que yo entiendo por sindicato, revolucionario, [...] tengo que quedarme callada por miedo a no perder el trabajo [...] uno a veces tiene derecho a exigir a algún cambio, entonces ya lo toman a uno como revolucionario y eso no es bueno en la empresa, en esta empresa hasta el momento no es aceptable eso.¹⁶

Los trabajadores optan por quedarse calladas: “si uno reclama algún derecho entonces ya lo toman como revolucionario... es mejor quedarse callado”.¹⁷

16. Conversatorio N° 5, floricultoras.

17. Conversatorio N° 4, floricultoras.

Las trabajadoras agregan que en las empresas *no se puede hablar* de eso porque si no se va para afuera.” Han escuchado algunas propuestas pero tienen mucho miedo “yo he oído [hablar de formar un sindicato], pero allá no se puede hablar de eso porque si no se va para afuera [...] que qué bueno armar un sindicato que para esto y lo otro, que porque no dan los uniformes a tiempo y así se mantienen”.¹⁸ Si la gente empieza a hablar de sindicato “la echan de una”.¹⁹ Los sindicatos se perciben como un elemento que pone en riesgo el empleo, y es visto como causal de despido: “[el sindicato] no acaba con la empresa sino que acaba con la persona y la mandan para la casa y entonces lo que pasa es que ahí es donde está el problema, que la persona pierde su empleo”.²⁰

Quienes definitivamente no están interesadas en organizarse, dicen que son innecesarias, dadas las garantías laborales existentes. Son mujeres que piensan que los sindicatos están pasados de moda o mandados a recoger, y son percibidos como una forma de hacerle daño a la empresa y al trabajador, dada la posible pérdida del empleo: “nunca, eso está mandado a recoger, qué tal que eso llegue a suceder, que la gente se de cuenta que julano tal y tal cosa, eso no se puede porque sindicatos [...] no queremos perder nunca en ningún momento el trabajo, el trabajo es esencial para nosotros y nunca queremos hacerle daño a una empresa en ese sentido, porque se sabe que eso está mandado a recoger”.²¹

18. Entrevista N° 6, floricultora.

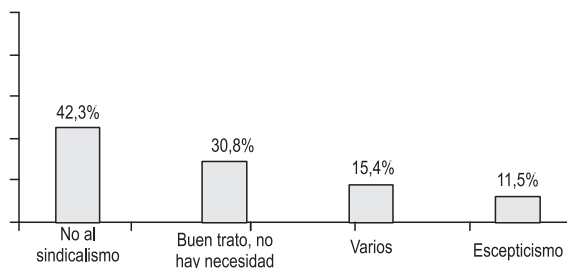
19. Conversatorio N° 5, floricultoras.

20. Entrevista N° 1, floricultora.

21. Entrevista N° 1; floricultora.

Desinterés en la organización

Desinterés que las trabajadoras tienen en organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo y defender sus derechos²²



Fuente: Encuesta a 317 floricultoras, 2003. Gómez y Londoño

Quienes expresan su desinterés (12% del total de mujeres encuestadas) lo sustentan en el rechazo abierto al sindicalismo (42,3%). Lo consideran innecesario el 30,8%, dado el buen trato que las empresas les brindan. El 15,4% manifiestan asuntos varios entre los que se destaca que no les gustan las reuniones, y finalmente el 11,5% son incrédulas o escépticas.

En la actitud de rechazo al sindicalismo se expresa un no rotundo a opciones de esta naturaleza, no sólo desde una opinión propia, sino también desde los imaginarios que se construyen alrededor de ella, es decir, que les importa la opinión que tengan otras personas. Son opiniones que ven en la pregunta un vínculo con el sindicalismo y eso los lleva al rechazo: “puede ser un sindicato y perjudica la empresa”, “lo que hacen en la empresa está muy bien, sin sindicatos”, “lo tomarían como sindicalismo”.

22. Se procesa la sustentación de las respuestas en que las mujeres dicen no.

En segundo lugar, están las que señalan que dado el buen trato que reciben de las empresas no hay necesidad de organizarse. Ellas se sienten bien tratadas: “se portan muy bien con las mujeres”, “estoy bien así en mi trabajo”. Están satisfechas con el trato que les da la empresa y no los ven necesarios, en tanto no sienten atropello por parte de las empresas porque reconocen los derechos de trabajadores y trabajadoras. Además unido al no interés, las mujeres se sienten satisfechas en la empresa, pues gozan de buenas condiciones laborales: “yo pienso que el que se interese en hacer un sindicato en *Belinda* es una persona bruta”.²³ Según ellas las empresas organizadas tales como *Belinda* y *Flores Estrellita* no necesitan sindicatos, ni organizaciones pues los trabajadores están muy bien y no tienen necesidad de sindicalizarse. Un sindicato en la actualidad se presenta como algo innecesario, pues los empresarios están al tanto de las necesidades de trabajadores y trabajadoras: “no creo, no habría necesidad porque hay unos empresarios que están muy al tanto de las necesidades de los trabajadores, pueden ser cultivos pequeños pero demás que las faltas no les falta de sacar a los trabajadores adelante”.²⁴ No hay razón para un sindicato, pues la empresa reconoce los derechos de trabajadores y trabajadoras: expresan que se sienten bien en la empresa, pues ella reconoce sus derechos y que “lo lógico es tratar de conservar el trabajo”. Para ella comportarse de otra manera es “ser desagradecido”.

Con relación al sindicalismo y la organización, se da respuesta a un interrogante sobre los motivos que validan

23. Entrevista N° 9; floricultora.

24. Entrevista N° 8; floricultora.

la existencia de un sindicato. Las trabajadoras manifiestan que el interés de organizarse depende de las necesidades insatisfechas de trabajadores y trabajadoras, la imposición en cuanto a horarios y trabajos muy pesados o cuando no se escuchan las solicitudes de incremento de salario.

Con relación a la falta de interés en impulsar algún tipo de organización, aparece como motivo el disgusto por las reuniones, la indiferencia o el desconocimiento de lo que significa una organización: “no me gustan las reuniones”, “no me gusta asociarme”. En la realidad de cada día las manifestaciones de interés son ocasionales, es un deseo frágil que se expresa en momentos de insatisfacción, por ejemplo a la no entrega oportuna de uniformes por parte de la empresa, la imposición de horarios de trabajo muy pesados,²⁵ o ante la poca receptividad frente a las solicitudes de aumento salarial.

Otras mujeres se plantean en una postura de incredulidad y escepticismo. Es una postura en donde se sustenta que con organización o sin ella todo va a seguir igual y no se van a producir cambios sustanciales referidos a las condiciones de trabajo o a la adquisición de nuevos derechos: “todo es lo mismo, nadie cambia el país”, “seguiremos lo mismo en cuanto a la condiciones de trabajo y derechos”. Se plantea como algo normal y necesario que las trabajadoras reclamen sus derechos, pero sin sindicatos. Sin embargo no hablan de conformar organizaciones para tal fin: “bien, por ejemplo: que necesitamos guantes, que estas botas no me sirvieron, esto no me sirvió, tal cosa y tal otra –ah no, tráigalo que aquí se le cambia con mucho gusto”.²⁶

25. Entrevista N° 2; floricultora.

26. Entrevista N° 12; floricultora.

Anotaciones sobre las experiencias de organización sindical

Las formas de lucha y los intereses reivindicativos

Son pocas las experiencias sindicales en el sector floricultor del oriente antioqueño: Sintraflores Esmeralda, fue fundado el 1º de septiembre de 1975 y se mantuvo activo por espacio de más de 10 años.²⁷

Entre las formas de lucha utilizadas en las experiencias sindicales que vivieron las mujeres se encuentra la huelga. Según una de las mujeres participantes se desarrolló en protesta por el maltrato de un supervisor.²⁸ Algunas de las trabajadoras que participaron en experiencias sindicales lo hicieron motivadas por la obtención de uniformes, por la intermediación respecto a conflictos con la empresa, por el trámite de permisos o por el interés de un mejor salario: “conseguir una suba, para sacarle cosas al patrón a la fuerza”.²⁹

Respecto a la obtención de uniformes de trabajo: “yo tan sardina, me miraban mucho los muchachos, entonces los del sindicato, cuando me dijeron un día que me metiera al sindicato para que me dieran uniforme y yo ni corta ni perezosa [...]”.³⁰ El sindicato ayudaba a los trabajadores cuando tenían problemas con la empresa o cuando tenían que pedir algún permiso, por ejemplo, para asistir a una reunión

27. John Harold Bervliet, La transformación en la división del trabajo en el espacio rural del municipio de La Ceja (Antioquia) motivada por la producción industrial de flores, Medellín, Trabajo de grado de sociología, Universidad de Antioquia, 1994, pp. 45-46.

28. Entrevista N° 2, floricultora.

29. Entrevista N° 8, floricultora.

30. Entrevista N° 8; floricultora.

de madres de familia en la que se solicitaba su presencia, o por enfermedad de un hijo:

[...] cuando después me dijeron que habían hablado por mí, que yo tenía derecho de pedir permiso y así fue y otra vez fue que tenía un hijo enfermo y el supervisor no me quiso dar permiso, el sindicato fue y habló por mí que pena, usted tiene derechos, o sea que el sindicato si lo ayudaba a uno.³¹

Lo común ante solicitudes de aumento de salario, es dar como respuesta un ofrecimiento de salida, lo que se convierte en inhibidor de dichas opciones:

[...] es que si uno habla lo que es, lo que desea que es para uno [...], ellos más fácil lo echan a uno que aceptar lo que uno diga, [a una compañera le contestaron], las puertas están abiertas, usted verá, ahí hay muchas solicitudes, usted verá si se quiere quedar con lo que se está ganando usted o usted verá qué hace, entonces ¿qué hace uno? Se tiene que quedar callado, no puede pedir la suba.³²

Actitud de las empresas con relación a los sindicatos

Las empresas, desarrollan una serie de comportamientos como manera de desestimular la organización sindical, entre los que están: el despido de trabajadores y trabajadoras afiliados, el desarrollo de prácticas de hostigamiento y la implementación de pactos colectivos, como una manera de brindarles a trabajadores y trabajadoras mejores opciones, a contrarrestar así el accionar sindical.

31. Entrevista N° 2; floricultora.

32. Conversatorio N° 6, floricultoras.

Las trabajadoras creen que con los despidos “acabaron con el sindicato”. Según ellas, esa fue la estrategia para el aniquilamiento: “al sindicato lo acabaron [...] sacando mucho personal de ese; ya los poquitos que quedaron me parece que no tenían apoyo, entonces mejor renunciaron al sindicato y se quedaron en la empresa”.³³ Las primeras personas afectadas son aquellas que no tienen fuero sindical.

Como práctica de hostigamiento se menciona la persecución sindical por intimidación, que impide nuevas afiliaciones.

[...] en *Bochica* no lo dejaron formar [el sindicato], se unieron con una gente [...] y ya después eran muy pendientes de eso, como que esa gente se mantenía muy bien informada, cualquier cosa que escuchaban por ahí o había mucho informante, se daban cuenta.³⁴

Con la implementación del pacto colectivo se mejoraron las condiciones de trabajo de los trabajadores, dejan sin base las reivindicaciones que se esgrimen en una lucha sindical. De esta forma, el personal no identifica un horizonte reivindicativo que debe ser conquistado. El pacto colectivo es entendido como un conjunto de reuniones entre administradores de la empresa y empleados para crear acuerdos en diferentes temáticas: “donde se negociaban los sueldos y lo de la maternidad, eso se inició en el 89 ó 90. De ahí sacaron un libro con los acuerdos”,³⁵ que superan los mínimos de ley.

33. Entrevista N° 8; floricultora.

34. Entrevista N° 5; floricultora.

35. Entrevista N° 9; floricultora.

ALGUNOS DEBATES

Las floricultoras en un mundo globalizado

En general el sector agro exportador en América Latina se encuentra flexibilizado, los cambios en la aplicación de políticas de este estilo han ocasionado una mayor precarización en el mercado de trabajo, reduciendo la protección de las trabajadoras al eliminarse o rebajarse sustantivamente derechos y beneficios laborales fundamentales.

Estabilidad y flexibilización en el oriente antioqueño

En medio de la flexibilización a escala mundial, en el oriente antioqueño se preservan un conjunto de derechos laborales que generan un micro-clima laboral en el cual trabajadoras y trabajadores tienen garantizados los mínimos laborales. Allí prevalece el contrato a término indefinido, indicando los niveles de estabilidad que han tenido las trabajadoras floricultoras. Sin embargo, sobre esta tendencia mayoritaria, se encuentran brotes de flexibilización, caracterizada por la disminución de derechos laborales básicos,

que empiezan a revertir la tendencia a contratos estables y a término indefinido, siendo reemplazados por contratos temporales, a término fijo y con cooperativas de trabajo asociado.

Con los temporales y los contratos a término fijo, se forma un grupo de trabajadoras dispuestas a cubrir necesidades laborales intermitentes. Estos se van cualificando, y hay menor presión sobre la vinculación de personal estable. Las empresas empiezan a combinar hábilmente distintos tipos de contratos como mecanismo de abaratamiento de costos laborales; una secuencia utilizada es la vinculación con contratos a término fijo por varios años, luego de tres contratos de este tipo las dejan por fuera más de seis meses, para reengancharlas como temporales y luego retornar a un nuevo ciclo de contratos a término fijo. La ampliación de contratos a término fijo y de corta duración (tres a seis meses), afecta la estabilidad de las trabajadoras y sus posibilidades de organización, al tiempo que mantienen una parte de personal de planta, con una mejor situación que el resto. Además la vinculación como temporales genera la ilusión de vinculación más estable, asociado a la demostración de habilidades, por lo que las trabajadoras temporales se auto-exigen al máximo, y compiten con el deseo de ser incluidas en algún momento como parte del personal de planta.

La floricultura: significativas ventajas, sin socialización de los beneficios

Como actividad productiva, la floricultura de exportación está inserta en el modelo de globalización de la economía, el cual presenta unas características específicas; son

una oferta de mano de obra abundante y barata; la oferta de recursos naturales a muy bajo costo o inclusive sin costo alguno; unas condiciones excepcionales desde el punto de vista ambiental (luminosidad, temperatura, buena oferta de agua y suelo), la existencia de pautas arancelarias favorables para la exportación de productos agrícolas, y un tipo de acuerdo con las municipalidades en que están localizadas las empresas, que los exonera del pago de impuestos en razón de los empleos generados.

Así los empresarios, en un contexto donde no se han constituido actores sindicales, ni estatales, ni de la sociedad civil que reclamen una redistribución social de ganancias y beneficios de esta agroindustria, que lleguen a trabajadoras y trabajadores, población, entes municipales y regionales, así los empresarios han encontrado una mano de obra abundante, barata y con cierto nivel de experiencia previa en el cuidado de jardines y otras actividades agrícolas. Disponen de unos territorios que no valorizan el aporte de recursos naturales que le hacen a esta agroindustria, y por tanto no reclaman —o lo hacen poco— un aumento de la inversión social de esta agroindustria a los territorios que ocupa, ni hay un seguimiento adecuado a los factores nocivos que trae consigo el cultivo de flores, tales como la contaminación ambiental por los agroquímicos, el aumento de las basuras, la disminución de las fuentes de agua, y el desgaste de la tierra que afecta la seguridad alimentaria.

La floricultura llega al oriente antioqueño en un momento donde el Estado ya había construido una infraestructura básica en estos municipios. Allí el empresariado encuentra una preinversión pública significativa, de la que el sector

se aprovecha; vías pavimentadas, cercanía del aeropuerto, infraestructura sanitaria y viviendas. Lo que constituyó un buen punto de partida para la inversión del sector.

En este contexto, la región del oriente antioqueño desarrolla débilmente un debate sobre el papel de la floricultura en su territorio; predomina una mirada donde se ve con beneplácito su presencia, en conexión con los empleos que genera. Los gobiernos locales piensan que sí a las empresas de flores se les exige compromisos con el medio ambiente y el desarrollo social de los territorios que ocupan, *se van a ir*, desencadenando problemas de empleo en municipios en donde este sector es una fuente prioritaria de empleo. En general, dicen tener diversas problemáticas de mayor envergadura en sus territorios, (educación, salud y desempleo), que obligan su atención, dejando de lado asuntos más estratégicos, como todo lo concerniente a la presencia y efectos de la industria floricultora. Tampoco se debate en torno a cómo el sector floricultor se puede comprometer a redistribuir parte de sus ganancias en el territorio, como una redistribución por los beneficios que ha obtenido del aprovechamiento por la inversión que previamente había realizado el Estado y en contra prestación por el conjunto de necesidades que directa e indirectamente, los territorios deben resolver, tal es el caso de la presión para la construcción de nuevas viviendas y la ampliación de las redes de servicios públicos, que se generan debido a la llegada de población de otros municipios en búsqueda de empleo en el sector floricultor.

Otro elemento en este debate, es el papel de la sociedad civil con relación a la exigencia de la responsabilidad so-

cial y económica del empresariado con los territorios para contrarrestar los efectos nocivos del sector floricultor en los territorios.

Las trabajadoras aspiran a un salario decente. En el sector floricultor los salarios y prestaciones sociales se encuentran ajustados a los mínimos legales; en las empresas de mayor consolidación tienen montos superiores, asociados a altos niveles de exigencia y estándares de producción elevados, empero estos niveles de remuneración no se consideran justos con relación a las necesidades de la mano de obra, y al aporte que ellos realizan, y al nivel de ganancias del sector; son salarios que no alcanzan a cubrir la canasta básica familiar. Esto hace que el salario de las trabajadoras aunque insuficiente, sea fundamental para el sostenimiento del hogar, conjuntamente con los ingresos de otros miembros de la familia. Adicionalmente es un tema que las trabajadoras no pueden *tocar*, pues cualquier solicitud o reclamo en tal sentido, es reprimido o tildado de revolucionario. Las trabajadoras no tienen incidencia sobre la determinación del salario y simplemente son receptoras pasivas de las políticas de los empresarios.

La libertad de asociación en el oriente antioqueño es inexistente, ello es explicado desde diversos factores; una primera situación está referida a que en el contexto organizativo del oriente antioqueño, hay una débil tradición sindical, de organización social o de vinculación de la población a partidos políticos de izquierda. Las escasas experiencias que se dieron hace dos décadas, fueron reprimidas y aniquiladas por el empresariado y hoy no queda sino el mal recuerdo. Adicionalmente, existe una reticencia o un bloqueo

encubierto por parte del empresariado floricultor frente al ejercicio del derecho a la asociación como mecanismo para proteger sus derechos laborales, unido a factores subjetivos presentes en la mentalidad de las trabajadoras tales como una concepción de derechos inexistente, el descrédito del sindicalismo, la apatía y el miedo. Acompañados por factores de índole objetiva como la falta de tiempo y la sobrecarga, lo que genera una débil condición de articulación organizativa. Todo ello unido a una cultura antisindical, predominante en la región.

Desde la subjetividad de las trabajadoras se encuentra una mirada que ve como *desagradecimiento* la defensa de los derechos, hacerlo, significa no ser *agradecida* con quien les está dando el trabajo, opiniones de esta naturaleza muestran rasgos de una relación que ve al empleador como un protector, y en tal sentido tienen más que una relación construida desde el reconocimiento de un supuesto favor que les hacen al brindar una oportunidad de trabajo, que desde una perspectiva de derechos. Otro factor decisivo es que las mujeres no tienen tiempo para invertir en alternativas organizativas, la mayoría de su existencia está en los cultivos y el poco tiempo que les queda es para asumir algunas de sus responsabilidades familiares, en tanto no se han transformado los roles en el trabajo reproductivo y ello lleva a discriminación y sobrecarga de las mujeres. También pesa el nivel de apatía existente hacia la organización en general y en particular hacia el sindicalismo; se encuentra un desgaste de la opción sindical dado la baja credibilidad que el movimiento sindical tiene en la actualidad, además del control paramilitar de zonas del oriente antioqueño, lo

que lleva a que cualquier intento de organización puede ser motivo de persecución y amenazas.

Si bien las floriculturas al responder sobre el interés de organización en torno a la defensa de sus derechos, se mostraron mayoritariamente interesadas, hurgando en el sentido de sus respuestas, se puede ubicar como ellas tienen intereses particulares de mejorar la calidad de sus vidas, pero no ligadas a la organización sindical. Las mujeres encuestadas al afirmar su interés de organización responden de una manera general y desde un *deber ser*, es decir que si bien plantean la participación, el interés existente no alcanza a movilizar el deseo, de tal manera que puedan vencer los obstáculos que tienen, puede más el temor y los inconvenientes que una supuesta organización sindical o de otro tipo traería, que el deseo de tener unas mejores condiciones de vida y trabajo. La solicitud de las mujeres se encuentra cercana a que los empresarios brinden un cierto *permiso* para emprender propuestas organizativas, pues temen que al hacerlo sin dicho consentimiento, puedan ser despedidas.

Adicionalmente se ha desarrollado poco la reflexión en torno a la situación diferencial de trabajadoras y trabajadores en razón de la condición de género. En general, no asumen medidas en el área reproductiva, relacional, de responsabilidades familiares, que pudieran orientarse a compensar el mayor trabajo y responsabilidad presente en las mujeres por el hecho de serlo. El análisis de las condiciones de trabajo de las floricultoras, implica que una mirada con perspectiva de género aporte en la necesidad de incluir en

las negociaciones colectivas y en las políticas empresariales estas reivindicaciones, en un esfuerzo por equiparar las desventajas y factores de discriminación que las mujeres viven. Y en este análisis hay un campo de significativa importancia con relación a la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las trabajadoras, los que muchas veces se ven como una desventaja, afectando la frecuencia y condiciones de contratación de las mujeres, dado, entre otros factores, un no reconocimiento de la maternidad como función social, lo que trae consigo un sinnúmero de discriminaciones ligadas a su condición reproductiva, como lo es la exigencia de la prueba de embarazo, para el ingreso.

Floricultoras moldeadas por el capitalismo

La cultura patriarcal establece una rígida división entre lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo, y además genera una desigual valoración para cada uno de estos pares dicotómicos. La parte que ha correspondido a las mujeres se sitúa en lo privado y lo reproductivo, lo que genera invisibilización de sus aportes a esta sociedad, una mayor extensión de la jornada de trabajo pues además de su rol reproductivo en las familias, están vinculadas al mundo laboral, lo que genera sobrecarga por el cumplimiento de responsabilidades en ambos campos, a más de la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, en desmedro de estas últimas. Adicionalmente cuando en nuestra sociedad el empleo total aumenta, en general épocas de crecimiento de la economía, el empleo femenino crece más que el masculino, pero cuando disminuye, el empleo femenino decrece más que el masculino, situación que se aprecia ac-

tualmente respecto a la participación laboral de las trabajadoras de las flores, pues en un contexto de desempleo y precarización del trabajo, se presenta una tendencia a la disminución de su participación en la floricultura.

Las mujeres llegan y salen del trabajo remunerado, con ajuste a diversos condicionamientos del sistema en general, por ejemplo necesidad o no de mano de obra del sector floricultor, y en relación con la situación que esté viviendo su familia; desempleo o subempleo del varón, salarios precarios que llevan a demandar el aporte económico de las mujeres, deseo de separarse en la mujer, lo que le implica la búsqueda de ingresos propios. También cada vez más las mujeres se vinculan laboralmente con arreglo a su propia necesidad de autonomía, en conexión con la independencia económica que un trabajo remunerado les brinda.

Ellas en lo doméstico, el cuidado y las flores; ellos donde siempre

Lo particular del trabajo femenino, es que además de realizarse en las empresas, cuando la mujer se vincula remuneradamente, continúa con responsabilidades en su hogar, dado el doble ámbito en el cual se realiza su inserción y se vive su compromiso: el productivo y el reproductivo. Este último es tradicionalmente ignorado de los análisis, y se ve por fuera del sistema capitalista, desconociendo que el trabajo doméstico se encuentra fuertemente articulado con la reproducción del sistema capitalista, y por tanto lo requiere y se beneficia de el, sin que las personas que lo realizan, mayoritariamente mujeres, sean valoradas, ni exista un reconocimiento por su trabajo. Además, la vinculación la-

boral femenina está llena de culpas e insatisfacciones, pues las trabajadoras por su sobrecarga no pueden desempeñar a cabalidad los roles que tradicionalmente se espera de ellas.

Existe una mayor extensión de la jornada laboral de las mujeres, quienes antes de llegar al cultivo, han realizado alrededor de tres horas de trabajo doméstico, labor que continúa después de la jornada de trabajo remunerado. Esta situación conduce a la vivencia de sobrecarga, pues el acceso de las mujeres al ámbito productivo no ha estado acompañado por una participación similar de los varones en el ámbito reproductivo, que, al seguirse considerando una responsabilidad fundamentalmente femenina, genera una sobrecarga de trabajo para ellas. Los varones en el oriente antioqueño han continuado con su aporte tradicional a los hogares, ya sea vinculados laboralmente a las labores agrícolas —asunto en franco declive—, o en nuevos escenarios de trabajo tales como, la contratación directa por los municipios o por empresas industriales localizadas en el oriente antioqueño, en las que gozan de mejores salarios que en el sector floricultor. Sin embargo, el hecho de tener una esposa o compañera que trabaja remuneradamente, no transforma significativamente su rol al interior de los hogares, y la mujer asume la mayoría de las responsabilidades domésticas y de cuidado, en desmedro de su salud y bienestar. En algunos casos, ellas son relevadas en algunas de sus funciones, por otras mujeres de sus familias: madres, suegras, hijas, hermanas. Pero la participación de los varones en este campo, es muy baja, en relación al aporte de las mujeres en el mismo.

Las floricultoras aportan ingresos fundamentales a sus hogares

El sector floricultor del oriente antioqueño al considerar la participación laboral de las mujeres, parte de ubicar que su salario es complementario, dado que un alto porcentaje están casadas o tienen pareja, pero en realidad los ingresos aportados por las mujeres son centrales a la vida de sus familias, asunto que es poco visible, incluso para ellas. Lo que ocurre es que la existencia de un esposo que cubre una parte de las necesidades económicas familiares, incide globalmente en la aceptación en un trabajo por menor valor, en tanto muchas de las trabajadoras viven sus ingresos como complementarios a los de su esposo o compañero, quien desde una visión tradicional del sistema capitalista patriarcal, se asume de manera unilateral como el único proveedor de ingresos y asegura de esta forma el dominio y control sobre la mujer en el espacio del hogar, y fuera de él.

La realidad opera de nuevas maneras, los esposos de las trabajadoras siguen cubriendo los gastos *básicos* del mercado, pero los asuntos complementarios de éste, tales como elementos de aseo, artículos que mejoran la canasta alimenticia, los gastos de educación, transporte y recreación son asumidos por las trabajadoras, de manera que ellas terminan aportando más a sus hogares que el supuesto proveedor único, pero mantienen mayoritariamente un rol subordinado al interior de la familia.

Adicionalmente un número creciente de mujeres son jefas de hogar y asumen las responsabilidades familiares, lo que las hace un grupo de trabajadoras sumisas, dispuestas a aceptar sin discusión las condiciones laborales que les

ofrecen, actuando más desde el temor a perder el empleo, que desde el ejercicio de unos derechos, que débilmente conocen y no tienen una experiencia previa, ni individual, ni en la región, que les permita pensar en unos derechos que cada día se ven limitados desde las empresas, y que ellas tampoco reclaman.

Un trabajo femenino calificado invisible a los ojos del capital

Dada la invisibilización y subvaloración de los aportes de las trabajadoras, ha sido necesario hacer visible su participación en la economía. Para el caso de las floricultoras la invisibilización se genera en relación al poco reconocimiento de su aporte, pues pese a la complejidad, delicadeza y ritmo que implican las tareas relacionadas con el manejo y corte de la flor, su labor nunca se ha considerado como resultado de un trabajo calificado, ni en la estructura de puestos, ni en la jerarquía salarial y en consonancia con ello, los salarios pagados a las mujeres no corresponden a la responsabilidad y al conocimiento requerido en esta labor.

Este no reconocimiento del trabajo femenino en el sector floricultor como una labor calificada, lleva a otras discriminaciones, por ejemplo se presenta una importante brecha salarial entre hombres y mujeres floricultores, dado el mayor acceso de los varones a puestos directivos, para los cuales las mujeres no concursan, en razón de sus responsabilidades familiares y condicionadas por un medio donde las mujeres no se ven como detentadoras de condiciones de mando y coordinación, en lo que sigue pesando el estigma de la mujer subordinada al hombre e inferior a él.

Mayores posibilidades de promoción para los hombres

Son pocas las posibilidades de ascenso en las empresas, el reconocimiento de la trabajadora se da sólo en términos de su capacidad de producción. Las oportunidades están condicionadas por una fuerte división entre la administración y las operarias vinculadas al trabajo directo con las flores. La administración tiene un perfil profesional o técnico y las operarias con un trabajo no calificado, de manera que el nivel de ascenso no rebasa el de supervisor, asunto que se relaciona con elementos de la cultura empresarial que define el tipo de mandos medios a conseguir, a los cuales les construye un cierto perfil asociado con las formas de control que se ejercen al interior del cultivo; es decir, que se prefiere a alguien de un estrato social medio o alto, para cargos administrativos, pues va a ser mirado por los trabajadoras y trabajadores como un *superior*, rango que es más difícil de construir si se trata de un obrero que es ascendido.

Pero aún en medio de ese escenario, las oportunidades de promoción son mayores para los hombres, a quienes se les asocia tradicionalmente con poder y autoridad. Adicionalmente muchas mujeres se resisten a la presencia de otra mujer como su superior (explicable en la rivalidad entre mujeres que ha contruido culturalmente el patronado), en tal sentido ellas no son buscadas para ascensos; además de que las mujeres no tienen la misma disponibilidad que los varones para flexibilizar sus tiempos, sus responsabilidades, y tienen más ataduras a los compromisos familiares. Son múltiples los obstáculos para las mujeres, otro de ellos es el “techo de cristal”, que es un límite *transparente*, in-

visible, pero que se logra sentir claramente, y por medio del cual las mujeres difícilmente traspasan una frontera de ascenso que la sociedad laboral a la cual pertenecen, construye para ellas.

Insuficiente ser campesina y subordinada, más educación por igual trabajo

La mano de obra presente en los cultivos es de origen campesino y está familiarizada con las labores agrícolas, lo que asegura la existencia de un acumulado importante de conocimientos y destrezas en las labores del campo, además de su disposición a trabajar por bajos salarios, en razón de su género y dada la crisis del empleo agrario y el descenso de productividad de las parcelas, entre otros.

El nivel de invisibilización de los aportes de la mano de obra femenina también se expresa respecto al nivel educativo de las trabajadoras, cada vez llegan al sector más mujeres con un nivel educativo mayor, quienes se ven *obligadas* a entrar a un mercado laboral con bajos salarios, ante la insuficiencia de ofertas de trabajo, lo paradójico se presenta cuando al parecer este mismo factor tienen menos peso para los hombres del que fijan en la floricultura quienes, por su nivel de estudio, logran ubicarse mejor. Un mayor nivel educativo femenino incide en el mantenimiento de puestos de trabajo para mujeres; en los comienzos del sector fue suficiente el origen campesino y la experiencia, con el correr del tiempo, se ha hecho necesario aumentar el nivel de escolaridad, aporte que hacen las mujeres, sin que este mayor nivel tenga correspondencia con un reconocimiento salarial, pues opera manteniendo unos puestos de trabajo,

que se ven continuamente amenazados por la oferta de una mano de obra masculina, con características de mayor polivalencia, más libertad y sin el riesgo de *salir embarazada*.

La diferencia existente entre una trabajadora con experiencia y baja escolaridad y otra que ha culminado la secundaria, es el aporte de la escuela en la cualificación. La escuela ejerce un papel disciplinador de las personas, donde se les prepara para asumir un rol en el trabajo posterior desde un horizonte donde prima la necesidad de aconductar a la futura trabajadora, pues la exigencia que pesa sobre las mujeres es de ser dóciles y cautas (ya sea para el trabajo o para la familia). El resultado es que llega una mujer más disciplinada, igualmente barata, que continua con los rasgos de delicadeza y abnegación que presenta tradicionalmente.

Esta situación ha sido un factor de desencanto en los padres y madres de las trabajadoras, pues el verlas acceder al trabajo de las flores rompe el sueño de ascenso social a través de la educación, se encuentran con que sus hijas, pese a un mayor nivel de estudio, no encuentran otras alternativas que trabajar en un cultivo de flores. Los padres de las trabajadoras crecieron en un medio que no valorizaba la educación de las mujeres, luego de algunos tránsitos, se vio la importancia de su vinculación al estudio y les brindaron unas condiciones básicas para ello, pero cuando todo esto pasa, el resultado es que sus hijas se vinculan laboralmente en el mismo terreno en que ellos han estado sin necesidad de educación formal. Ya en perspectiva, la mayoría de las empresas no favorecen la continuidad de los estudios de sus trabajadoras, hacerlo implica no trabajar horas extras, lo que es inconveniente dadas las necesidades productivas

de este sector, donde en las épocas de alta exigencia de producción, las horas extras son cotidianas. De modo que la estrategia es vincular cada vez a trabajadoras más calificadas, sin realizar ninguna inversión en este campo.

Desfeminización del trabajo en la floricultura

Una mirada a los oficios realizados por los hombres y mujeres muestra la división del trabajo por sexo, los hombres trabajan en labores pesadas que exigen una mayor fuerza física, entre ellas está la preparación de la tierra y también los trabajos de mayor contacto con agroquímicos, siendo la demanda de trabajo en labores pesadas mayor cuando las empresas están en expansión, momento en que requieren también labores de construcción. Las mujeres realizan aquellas tareas que necesitan destreza manual. En la distribución de las tareas entre hombres y mujeres, un factor que determina variaciones importantes es el tamaño de las empresas, mientras más grande es el tamaño del cultivo, más diferenciación existe en las funciones asignadas para hombres y mujeres. En las empresas pequeñas hombres y mujeres deben tener una mayor disposición a realizar varias labores del cultivo en razón de las necesidades de la producción.

Razones históricas de feminización

La tradicional feminización del trabajo en flores, visible especialmente en la Sabana de Bogotá, ha sido explicada en vínculo con el menor valor del trabajo femenino, la experiencia previa en el cuidado de jardines familiares, y la mayor productividad en razón de la delicadeza, el cuidado en

las actividades que realizan y mayor habilidad para el trato con las flores que se les atribuye como algo innato, producto de su condición y *feminidad*. Además de lo anterior, las mujeres presentan en la producción florícola unas ventajas comparativas, pues son percibidas como aconductadas, con normas introyectadas, obedientes; socializadas en la subordinación, lo que reafirma patrones culturales tradicionales, pesa la percepción donde la mujer debe ser más abnegada por naturaleza. Sobre estas razones se construyó un discurso y una práctica social que señala a las mujeres como *la mano de obra más indicada* para este tipo de sectores.

Sin embargo, estos planteamientos sobre los cuales se levantan realidades e imaginarios, alcanzan a explicar una alta presencia de mujeres en la agroindustria de las flores, pero son insuficientes para dar cuenta de una realidad actual de desfeminización del sector en el oriente antioqueño. En la década del setenta y ochenta se consideraban de baja categoría el trabajo en el sector floricultor y los varones no estaban muy dispuestos a vincularse allí. Este asunto, sumado a las explicaciones tradicionales sobre las habilidades *naturales* existentes en las mujeres para este trabajo, generó una significativa presencia de mujeres en el sector, que ha venido viviendo importantes transformaciones.

Ya en los años noventa, se empieza a acentuar un incremento en la oferta de mano de obra masculina para las empresas florícolas, aumentando el número de varones dispuestos a esta vinculación. En ello influye el aumento global del desempleo, la crisis del sector agropecuario, de la industria de locería en el Carmen de Viboral y el cambio en usos de la tierra, en razón de la venta de muchas fincas para

ser destinadas al veraneo de personas de Medellín, lo que deja sin trabajo a un número importante de varones, quienes incursionan más decididamente en el sector de las flores.

Labores masculinas en expansión, femeninas en contracción

El resultado es que aumenta el número de hombres dispuestos a trabajar en el sector, copando los cargos que tradicionalmente se han considerado masculinos allí, e incursionando en otros usualmente vistos como de mujeres. Ante la mayor disponibilidad de los hombres, los argumentos que sustentaban la presencia femenina, empiezan a debilitarse, y la realidad muestra un número importante de hombres realizando los trabajos que anteriormente se consideraba las mujeres hacían mejor, dado su rendimiento y delicadeza en el trato dado a las flores. Ahora unos y otras hacen esos trabajos, así ellas parezcan aventajarlos en términos de su habilidad para realizarlos.

A esto se le suma otros factores de discriminación tales como que a los jefes no les gusta tener mujeres en los cultivos, pues les atribuyen a las mujeres características de chismosas, problemáticas, además la maternidad es vista como una situación que limita el desempeño de las trabajadoras, tanto en la época del embarazo como a causa de la mayor cantidad de permisos que piden para cumplir algunas de las responsabilidades de la crianza de hijos e hijas, entre las que están, ir al médico o asistir a reuniones de las instituciones educativas. Sumado a una visión que encuentra que desde un conjunto de políticas y derechos que protegen la maternidad, se generan límites a la vinculación laboral de las mu-

jeros, por ejemplo por la prohibición de trabajar en contacto directo con agroquímicos o en la prohibición de levantar cargas pesadas. Agazapadas en esos planteamientos de la legislación, se genera un efecto contrario, pues dichas medidas no operan protegiendo el trabajo de las mujeres y su condición reproductiva, sino que en la práctica se presenta como una protección que expulsa, o que coloca más trabas a su vinculación, asunto que en Europa se ha resuelto por la mecanización de los trabajos pesados, de manera que la menor fuerza física, no sea un factor de rechazo.

La situación necesaria de explorar es aquella donde las tareas consideradas femeninas con frecuencia son realizadas por los hombres, en cambio las atribuidas a ellos, no pueden ser realizadas por las mujeres, en razón de la prohibición del trabajo femenino para trabajos de fumigación, y la presencia de estereotipos que la ven desprovista de fuerza. De esta manera, las labores masculinas están en expansión y las femeninas en contracción. En el trabajo de las flores se desdibujan los límites en los trabajos que eran propios de las mujeres y permanecen en los que realizan exclusivamente los hombres. Las trabajadoras señalan que ahora la otrora habilidades femeninas no tiene un gran peso

La escogencia de trabajadoras y trabajadores, parece estar relacionada con políticas de rotación de personal y polivalencia del mismo, entendida como la capacidad de pasar de un puesto a otro y de un tipo de producción a otra, lo que juega distinto para hombres y mujeres. En general, se percibe un reconocimiento al trabajo masculino en razón de la polivalencia, todo parece indicar que de un momento para otro resultan mejores trabajadores los hombres. Sobre

la fuerza física y las prácticas en el ejercicio de la autoridad, se levanta la mayor presencia masculina, ser hombre equivale a ser portador de un perfil polivalente que no se vincula a lo femenino, a quienes ven ligadas a los trabajos supuestamente menos calificados, que en general tienen una fuerte carga de subestimación. Así revalorizan los históricos factores de discriminación que han pesado sobre las mujeres, de modo que si la feminización que caracteriza la vinculación de las mujeres en el sector floricultor, ha sido entendido como una practica discriminatoria, la desfeminización del mismo lo que hace es acentuar la práctica, pues ya el sector no se conforma con tenerlas en condiciones precarias, sino que por la misma precariedad, puede encontrar trabajadores varones y entonces encuentra la posibilidad de expulsar a las mujeres, lo que hace complejo el escenario y habla de la necesidad de trabajar por la defensa del empleo femenino, reconociendo las condiciones diferenciales y trabajando por aminorar las desventajas y condiciones desfavorables que las mujeres encuentran en su trabajo.

Salud ocupacional y clima laboral, asuntos nodales

La presión por el rendimiento genera retiro temprano, estrés y competencia

Una parte importante de la vida de las mujeres transcurre en el cultivo, allí el clima laboral genera un conjunto de condiciones que afectan la existencia. Una de las más complejas es la vivencia de fuertes presiones con relación al aumento del rendimiento, lo cual lleva a que exista un clima de tensión permanente. Los estándares de rendimiento

exigidos son altos en las empresas de mayor formalización, donde los salarios son superiores, pues entre empresas de características similares parecer existir acuerdos sobre los estándares de rendimiento. Y existen menos presiones en las empresas pequeñas unido a la existencia de salarios más bajos.

Los estándares de rendimiento corresponden a un modelo de producción que ve al cuerpo como una máquina, y en consecuencia no solamente se amplían las cantidades de trabajo, sino que incorporan paulatinamente una mayor complejidad a las labores. La situación general es la de siempre, superar una marca, comprometiendo de paso la salud de las trabajadoras; el límite se desvanece y la nueva frontera tiene como tope la resistencia de la persona y la necesidad de preservar un trabajo a costa del propio bienestar, de forma que quienes logran mayores rendimientos se convierten en un parámetro a ser alcanzado por todas, sin importar las condiciones de trabajo, salud, o edad.

Además del estándar de producción exigido por la empresa, la situación se hace más difícil en razón de las actitudes presenten en las trabajadoras, quienes entran en competencia por el interés de cosechar una mejor cama y lograr estándares de producción más elevados. En esta competencia las mujeres tienen mayores dificultades, pues un mecanismo utilizado por los hombres es llegar más temprano al cultivo y seleccionar la mejor cama, lo que es más difícil para ellas por las responsabilidades familiares. Entre los nefastos resultados de estas prácticas se destaca el agrietamiento de las relaciones interpersonales y la inobservancia de las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional,

con graves implicaciones frente a la salud y el bienestar.

En las relaciones laborales se encuentra una tendencia a extinguir el premio y mantener los castigos. Es decir que en la actualidad no hay incentivos por el cumplimiento de los estándares de producción, sino que con ello lo que se evita es un llamado de atención que coloca en riesgo el trabajo. Las sanciones crean atmósferas de competencia y son causa de envidia y resentimiento entre trabajadoras y trabajadores. En reemplazo de los incentivos se encuentra el aumento de las exigencias y los controles.

Horas extras y horarios: sentido de obligación y carencia de libertad

Los horarios de trabajo se amplían de manera intempestiva, lo que lleva a que la vida de las mujeres se vea afectada con la presión por la realización de horas extras, frente a las cuales al lado del bienestar por un mayor pago, se encuentra una carencia de libertad efectiva, encontrando un ejercicio del poder por parte del supervisor con rasgos de obligatoriedad. Las horas extras configuran un escenario con niveles de ambigüedad, de un lado son buscadas por las mujeres como vía de mejorar ingresos, pero en general son vividas como una obligación, así la palabra usada para conseguir que una trabajadora realice horas extras este teñida de una solicitud de colaboración, donde sienten que no pueden negarse a la *respetuosa solicitud* del encargado. Esta situación limita la autonomía sobre el tiempo de no trabajo, pues es difícil tener compromisos extralaborales, al estar constreñida la libertad para planear el tiempo disponible, redundando en un control indirecto del tiempo y de la

vida de las mujeres. Otro factor con relación a la salud está asociado al estrés por los horarios continuos, sin períodos de pausa y descanso.

Esta situación reviste particularidades en el personal temporal, a quienes les extraen sus capacidades de una manera intensa, tanto a partir de los estándares, como de la exigencia de trabajar muchas horas extras, pues no existe la necesidad de dosificar el uso de esa fuerza de trabajo, en tanto son trabajadoras fácilmente reemplazables. Las trabajadoras estables también viven un desgaste a partir de las altas exigencias que tiene su trabajo, y llega un momento en donde no pueden continuarlo y renuncian; para hacerlo evalúan el nivel de desgaste, las necesidades familiares y las aspiraciones futuras. De este balance toman la decisión; de manera que se asume la renuncia a la empresa en momentos en que las necesidades económicas se relativizan por las posibilidades que brinda el apoyo de sus hijos e hijas ya mayores, cuando las necesidades familiares son menores, o en un momento en el que consideran haber cumplido con la meta que tenían establecida al momento de vincularse a trabajar. Indicativo de esta situación es que pese a la estabilidad que las mujeres han tenido, muchas de ellas no aspiran a jubilarse, y ven su vinculación al trabajo como algo transitorio mientras resuelven un problema o cumplen una meta vital, lo que se encuentra asociado a la dureza e intensidad del trabajo, de manera que cuando tienen una pequeña oportunidad lo dejan de realizar.

Los supervisores y las mujeres: entre el respeto y la subvaloración

El tipo de relación que los supervisores desarrollan para

con las mujeres, tiene unos fuertes ingredientes de respeto, con baja ocurrencia de acoso sexual y discriminación. La pregunta es entonces si hay una situación favorable para las mujeres. La respuesta, además de ser afirmativa, coloca un factor en cuestionamiento, y es el sentido de una actitud protectora hacia las mujeres por parte de los supervisores. Parece darse un tipo de protección que encubre subvaloración, pues los hombres socializados en un mandato social que plantea la ayuda a las mujeres al considerarlas débiles, y menos que ellos, reproducen esa situación en el cultivo, y si bien en muchos momentos la protección brindada es asumida como algo positivo, también entraña un costo, pues cuando cambian las circunstancias, los supervisores le enrostran a las mujeres sus niveles de consideración, y muchas veces allí queda planteada una visión que las descalifica, pues no es claro si el buen trato es por un reconocimiento de su trabajo, o porque el supervisor es muy *suave* con las mujeres.

También en un campo resbaladizo se encuentra la seducción, los hombres no colocan una frontera que demarque hasta donde pueden llegar en un comportamiento de seducción, sino que se sienten autorizados por la sociedad a realizar propuestas *amorosas*, no importando que las mujeres no lo deseen o les moleste, actúan con el mandato de que ellos van hasta donde la mujer lo permita, aminorando la responsabilidad de construir sus propios límites.

Resistencia a cumplir normas y una limitada comprensión de la salud

Existen problemas culturales de las trabajadoras frente a las normas, fruto de la prevalencia de un pensamiento

concreto, relacionado con el origen campesino; si una problemática o síntoma no es visible, no existe, lo que tienen implicaciones con relación a los cuidados que se asumen o no, y se manifiesta en la no interiorización de las normas, que muchas veces son puestas en práctica para ser exhibidas en casos de visita de algún organismo de control en el cultivo y no para la vida real y cotidiana. Adicionalmente hay un limitado concepto de la salud, ella es vista como un asunto privado, donde lo esencial no es tener salud, sino que la rejilla para medir su estado es *poder trabajar*. Las mujeres ven con normalidad el conjunto de las dolencias que tienen, y las desligan de un posible vínculo con el trabajo que realizan.

En correspondencia con ello hay resistencias para cumplir las normas, que la empresa prescribe para prevenir los riesgos ocupacionales, a más de la insuficiencia de las mismas, en tanto los riesgos a los cuales las floricultoras se exponen en razón de su trabajo, no desaparecen, sino que solamente se mitigan a partir de las medidas que se toman en los cultivos. Las empresas floricultoras tienen la obligación de preservar la salud de sus trabajadoras y ellas son corresponsables del autocuidado de la salud, pero existen fallas en unas y otras.

Además de la exposición a productos químicos tóxicos, otros factores de riesgo son la radiación ultravioleta solar y las temperaturas extremas dado el calor en los invernaderos, el frío en las mañanas, y la temperatura de los cuartos fríos, además de las posturas inadecuadas, los accidentes laborales, tales como heridas, cortes y mutilaciones ocasionados con las herramientas de trabajo, y el estrés. El problema es

la insuficiencia de las medidas que se toman, pues erradicar los riesgos implica, entre otras, modificar un factor hasta ahora estructurante de la producción de flores cortadas y es el uso de plaguicidas y fertilizantes. La baja ocurrencia de enfermedades para el caso de las floriculturas del oriente antioqueño puede señalar su buena salud, o su descuido con relación a los síntomas que cada una de ellas enfrenta, asuntos que dada su alta ocurrencia son normalizados, y no son vistos con relación al trabajo que desarrollan.

El trabajo, la vida personal y familiar

La legitimidad de trabajar se abre paso en medio de presiones familiares

Una mirada tradicional en los hogares de las floricultoras sólo ve legítimo su trabajo fuera de la casa a partir de una necesidad económica existente, en ello pesa la mirada de las mujeres como fuerza de trabajo secundaria y proveedora de ingresos complementarios para el hogar. Sin embargo, la necesidad de trabajar en una mujer, no puede estar únicamente asociada a la subsistencia, otros factores son legítimos con relación al deseo o necesidad de buscar un trabajo remunerado.

Para el caso de las floricultoras en el oriente antioqueño, el deseo de trabajar surge a partir de la necesidad de generar condiciones materiales básicas para resolver necesidades de sus hogares, y también a partir del interés de construir una base material para el ejercicio de su libertad y autonomía, asunto que muchas no logran, pues su participación laboral no alcanza a subvertir un orden tradicional en donde

los varones son los jefes familiares, con independencia del aporte económico que realicen. La relación tradicional de mujeres sujetas a sus cónyuges, inicia un proceso de transformación, pero no alcanza a generar cambios sustanciales, pues las floricultoras al trabajar remuneradamente *empeñan* su tiempo entre el cultivo y la casa, y son pocas las nuevas posibilidades que son aprovechadas por ellas.

Es decir, que si bien el trabajo trae consigo la ampliación del mundo relacional, el tiempo para la vivencia de esos nuevos espacios es muy restringido dada la carencia de libertad efectiva con relación a la aceptación de la ampliación del tiempo de trabajo, o a una abrumadora realidad en donde antes de entrar y al salir del trabajo, a la mujer le espera un cúmulo de labores domésticas y cuidados que brindar a su familia, en pugna con sus propios sentimientos que se debaten entre el deseo de nuevas vivencias y un sentimiento de culpa por no cumplir, a pie juntillas, la programación de una madre y esposa ideal, proveedora de afecto, confort, alimentación y otros muchos cuidados al núcleo familiar al que pertenece. La obligación y el sacrificio predominan sobre un ideal de igualdad que llega débilmente a las mujeres.

La alta exigencia de trabajo en épocas de picos en la producción, genera presiones familiares y dificultades por el cuidado de hijos e hijas, acompañados de sentimientos de abandono en los hijos y en dificultades con la pareja, quienes presionan por mayor tiempo en el hogar. Si bien los esposos terminan por ajustarse a la nueva realidad donde las mujeres están menos en sus casas, las labores del hogar, que ellos no se sienten comprometidos a realizar, no dan

tregua, y pese al trabajo, las mujeres continúan supeditadas al mundo doméstico y a sus esposos.

En las trabajadoras se presenta un empobrecimiento de espacios vitales, en la medida que la excesiva demanda en términos de tiempo dedicado al trabajo impide participar en otros espacios: están sujetos a las vicisitudes del trabajo y la dinámica de la sobrevivencia encontrando limitaciones para otras posibilidades de participación diferentes, se puede afirmar que las empresas de flores absorben buena parte de la vida del operario y no le aportan mucho más que un ingreso mínimo y posibilidades de subsistencia. Las posibilidades de crecimiento personal al interior de las empresas son limitadas, en general se desconocen otras esferas de realización de las personas, tales como el tiempo para la familia, el deseo de desarrollar actividades diferentes o de capacitación. Los programas de capacitación proporcionan los conocimientos necesarios para realizar sus labores, terreno que resulta insuficiente con relación a las aspiraciones, pues ellas ven en las oportunidades de capacitación, una esperanza de cambio.

Sentimiento de bienestar, ante una vida previa de mayor dureza

Las mujeres llegan a una edad mediana, con un historial distinto al de los hombres, se enfrentan a una realidad social también con diferentes posibilidades de amor y de trabajo y dan sentido diferente a la experiencia con base en el conocimiento de las relaciones humanas. Mayoritariamente tienen una sensación de satisfacción y bienestar con relación al trabajo que realizan, y aunque su ingreso en

el mundo laboral se hace en condiciones difíciles, entre los beneficios que ha representado la floricultura para las mujeres está la posibilidad de cierta independencia económica y afectiva del compañero, así el ingreso sea mínimo.

El trabajo ha facilitado un aumento del nivel de autonomía preexistente frente al manejo de los asuntos económicos del núcleo familiar, y genera la posibilidad de abrirse al mundo y construir un conjunto de relaciones más allá de la familia, situación que muchas veces no traspasa el rango de posibilidad, pues los compromisos familiares no permiten su concreción, empero el mismo espacio de trabajo, aboca a la mujer a nuevas relaciones y también a enfrentar nuevas y complejas situaciones de interacción, que en todo caso enriquecen su horizonte vital, de modo que el trabajo remunerado coloca límites a una vida de mayor dureza. Es decir, si bien las mujeres viven una carga importante de responsabilidades tanto en el hogar como en el cultivo, en tanto ellas están más dadas a pensar en términos del cuidado y las relaciones, viven la experiencia laboral como algo positivo, pues el comportamiento femenino contempla que las personas tienen responsabilidad en relación con los otros y que es deber cuidarlos, lo que la lleva a valorar los intereses de otros con beneplácito y sin egoísmos, porque así han sido socializadas.

