

El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor

Edgar Augusto Valero*, Karina Camacho Reyes**

resumen

La floricultura colombiana, en gran parte localizada en la Sabana de Bogotá, desde hace varias décadas mantiene una importante presencia en mercados internacionales. Este nexo con el proceso de globalización ha situado a los empresarios del sector en un escenario en el que han sido frecuentes los cuestionamientos y discusiones en torno a los problemas laborales y ambientales que se derivan de sus procesos. Por ello se ha avanzado en prácticas de responsabilidad social corporativa como los códigos de conducta y sellos de calidad. Considerando la situación laboral del sector, se podría suponer que estas prácticas contribuirían a algunas mejoras. Sin embargo, se advierten avances limitados, en razón al enfoque simplemente defensivo y de manejo de imagen que se ha dado a estas actividades, en un contexto donde predomina una acentuada orientación hacia la flexibilidad de costos y no existe reconocimiento al actor laboral ni diálogo social.

Palabras clave: agroindustria, floricultura, trabajadores agrícolas, condiciones de trabajo, responsabilidad social corporativa, ética empresarial, códigos de conducta empresarial, sellos de calidad, globalización.

abstract

The dark side of the Colombian floriculture sector's corporate social responsibility practices. Colombian floriculture is mainly located on the savannah of Bogotá; it has maintained an important presence in international markets for several decades. Such link with globalisation has placed sector entrepreneurs within a scenario which has led to frequent questioning and discussion concerning work and environmental problems arising from their processes. Advances have thus been made in trying to establish Corporate Social Responsibility practices such as codes of behaviour and guarantees of quality. Considering the sector's working situation, it could be supposed that these practices would have contributed towards some type of improvement. However, only limited advances have been made due to a simply defensive approach being adopted and emphasis being placed on managing the image arising from these activities within a context emphasising a marked orientation towards cost flexibility and the lack of recognising the workers predominates, accompanied by the lack of social dialogue.

Key words: Agroindustry, floriculture, agricultural workers, working conditions, corporate social responsibility, company ethics, codes of company conduct, guarantees of quality, globalisation.

résumé

Le côté obscur des pratiques de responsabilité sociale corporative du secteur floriculteur. La floriculture colombienne, localisée en grande partie sur le plateau de Bogotá, maintient depuis plusieurs décennies une présence importante sur les marchés internationaux. Ce lien avec le processus de globalisation, a mis les entrepreneurs de ce secteur dans une situation où les questions et les discussions sur les problèmes des travailleurs et environnementaux qui dérivent de leurs processus sont fréquentes. Pour cette raison des avancées dans les pratiques de Responsabilité Sociale Corporative comme les codes de conduite et les labels de qualité ont été réalisées. En prenant en considération la situation des travailleurs du secteur, l'on pourrait supposer que ces pratiques contribueraient à quelques améliorations. Cependant, l'on remarque des progrès limités, en raison de l'approche simplement défensive et de la gestion de l'image qui a été donnée à ces activités, dans un contexte dans lequel prédomine une orientation accentuée vers la flexibilité des coûts et où il n'existe pas de reconnaissance de l'acteur du travail ni de dialogue social.

Mots clés: Agro-industrie, Floriculture, Travailleurs agricoles, Conditions de travail, Responsabilité sociale corporative, Éthique de l'entreprise, Codes de conduite de l'entreprise, Label de qualité, Globalisation.

resumo

O lado escuro nas práticas de responsabilidade social corporativa do setor floricultor. A floricultura colombiana, em grande parte localizada na savana de Bogotá, desde várias décadas mantém uma importante presença em mercados internacionais. Este nexo com o processo de globalização há situado os empresários do setor num cenário em que tem sido frequentes os questionamentos e discussões em torno dos problemas trabalhistas e ambientais, derivados de seus processos. Por isso, tem-se avançado na aplicação das práticas de Responsabilidade Social Corporativa como os códigos de conduta e selos de qualidade. Considerando a situação trabalhista do setor, poderia se supor que essas práticas contribuiriam para algumas melhorias. Não obstante, são percebidos avanços limitados, em razão do enfoque simplesmente defensivo e do manejo de imagem que se tem dado a essas atividades, em um contexto onde predomina uma acentuada orientação à flexibilidade de custos e onde não existe reconhecimento ao trabalhador nem diálogo social.

Palavras-chave: Agroindústria; Floricultura; Trabalhadores rurais; Condições de trabalho; Responsabilidade social corporativa; Ética empresarial; Códigos de conduta empresarial; Selos de qualidade; Globalização.

Clasificación JEL: J2, J3, J43, F18, Q13, M12, M5, I3.

Recibido: 3 de octubre de 2005. Aprobado: 6 de marzo de 2006.

* Sociólogo, candidato a doctor en Historia. Profesor de Sociología de la Industria y el Trabajo, Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia. Investigador del Grupo Trabajo, Empresa y Sociedad. Estudiante del doctorado en Historia de la Universidad Nacional de Colombia.

Correo electrónico:
edg08_val@yahoo.com

** Socióloga, estudiante de la Maestría en Sociología, Universidad Nacional de Colombia. Investigadora del Grupo Trabajo, Empresa y Sociedad, participa en la investigación Tecnologías de la información y comunicación en la empresa colombiana, financiada por Colciencias.

Correo electrónico:
karinacamachoreyes@yahoo.es



Valero, É. & Camacho, K. (2006). *El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor*. *Innovar* 16(27), XX-XX.

Introducción*

Desde fines de los años sesenta comenzó a ser notoria la orientación de los floricultores colombianos al mercado externo, con lo cual efectuaron una temprana globalización de su actividad, que desde entonces ha implicado cambios y avances variados. El presente artículo analiza, para el sector floricultor de la Sabana de Bogotá, el impacto que sobre las relaciones laborales y las condiciones de trabajo han tenido los códigos de conducta y sellos de calidad adoptados por una fracción de empresarios, en la perspectiva de mantener su presencia en los mercados externos.

Considerando las condiciones de la actividad floricultora, se pretende examinar las prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC), especialmente el Programa Flor Verde, con el cual se intenta conciliar ciertos elementos de autorregulación a que obliga indirectamente el comercio externo, con la situación laboral predominante en el sector.

Desde una primera etapa de sonados informes periodísticos y documentales que denunciaban adversas condiciones ambientales y laborales para los trabajadores/ras de las plantaciones, se han producido cuestionamientos y discusiones, motivados tanto por las exigencias que los compradores, especialmente europeos, hacen en cuanto al cumplimiento de estándares laborales y medioambientales, como por esfuerzos de ONG y observadores locales. La introducción del código de conducta Flor Verde en 1996 hace parte de esfuerzos gremiales y empresariales para certificar prácticas y cambiar en algo la imagen desfavorable del sector, de modo que sea posible ubicarse dentro de parámetros comercialmente admisibles.

En un tema tan propicio a los enunciados del “deber ser” y a la estrategia propagandística de las compañías, nos proponemos sopesar algunos hechos y evidencias tangibles de la aplicación de los códigos en dimensiones significativas de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Un referente esencial de nuestro análisis es la noción de *trabajo decente* propuesta por la OIT, en la que se contemplan aspectos como derechos fundamentales, empleo e ingresos, protección social y diálogo social. Del mismo modo se tienen como tras-

fondo algunos elementos de la discusión en torno a la responsabilidad social corporativa (RSC), varios estudios sobre el sector y un conjunto de entrevistas y visitas empresariales realizadas por los autores a fines de 2004 y comienzos de 2005.

Como se verá, el tipo de código de conducta seguido es indicativo de una perspectiva simplemente defensiva frente a las exigencias del mercado externo, en donde desde una visión paternalista de las relaciones laborales se aportan algunas mejoras propicias al cambio de imagen del sector: Se pretende esencialmente legitimar a las empresas y protegerse frente a organizaciones con capacidad para socavar la posición lograda en los mercados externos. Estas prácticas no representan un avance de la democracia en los espacios empresariales, en la medida en que no dependen de un diálogo social ni suponen un reconocimiento de los actores laborales. Lo anterior, sumado a las particularidades del sector y la forma de sus procesos productivos, hace muy restringido el efecto de las acciones de RSC sobre las precarias condiciones laborales predominantes.

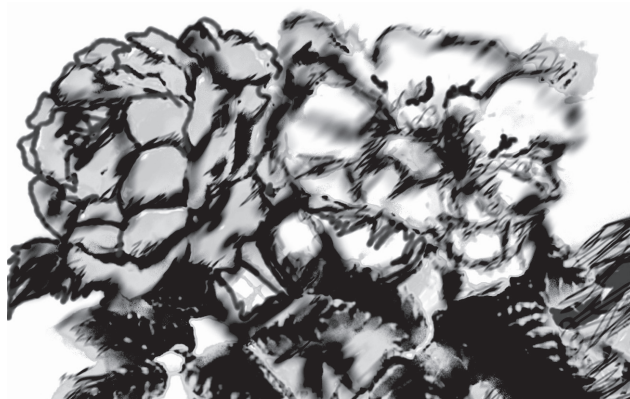
Este escrito comienza con la descripción de aspectos significativos del sector, para después presentar una perspectiva general, tanto sobre los sellos de calidad y códigos de conducta en la economía globalizada, como sobre aspectos particulares relevantes de la producción de flores. A continuación se caracterizan el manejo laboral y la actividad sindical, para concluir con una serie de reflexiones e interrogantes sobre la aplicación de códigos de conducta y su influencia en las condiciones laborales de la floricultura.

Rápido panorama del sector floricultor de la Sabana de Bogotá

En lo que se refiere a empleo, concentración de la inversión y dinámica exportadora es muy apreciable la significación de la floricultura en la Sabana de Bogotá. Basta señalar que en ella se asienta el 87% de las hectáreas cultivadas en el país, mientras que Antioquia cuenta con casi la totalidad del 13% restante (Repeto, 2004). Según la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores)¹, el sector genera 94.270 empleos directos y 79.900 indirectos; para 2002, estas

* Parte de la información usada en el presente trabajo fue recogida en el marco del “Estudio del impacto del comercio de flores con la Unión Europea sobre los derechos laborales en la Sabana de Bogotá”, realizado por los autores para la Escuela Nacional Sindical; otra parte provino de entrevistas, visitas a empresa y consultas realizadas en los primeros meses del año 2005. Agradecemos a Asocolflores, Cactus, Untraflores y a otras organizaciones, empresas y personas por el valioso apoyo brindado a nuestro estudio. Los autores son integrantes del Grupo de Investigación Trabajo, Empresa y Sociedad.

¹ Esta organización agremia 288 empresas; de ellas, 250 se ubican en la Sabana de Bogotá e integran “más del 70% de las exportaciones y alrededor del 63% de los trabajadores dedicados a la producción de flores de exportación” (Asocolflores, 2003).



cifras eran 88.300 y 75.000, respectivamente². Sobre la importancia de las flores en la economía de la misma región, podemos decir que componen un 29% de las exportaciones de Bogotá y Cundinamarca, siendo el primer renglón de su actividad exportadora (Asocolflores, 2002 y 2003a).

Según el gremio floricultor, en Colombia existen 6.016 hectáreas sembradas de flores. Si se considera que en promedio se ocupan 15,67 trabajadores/as por hectárea³, es evidente que se trata de una actividad de uso intensivo de mano de obra. En los municipios con mayor concentración de cultivos de flores, esta actividad representa la principal fuente de empleo para la mano de obra no calificada (Oxfam, 2004c). Las entrevistas realizadas confirmaron, además, que aun en municipios donde es notable la actividad industrial, existe una fuerte expectativa ante los empleos en flores, dado que el acceso al empleo industrial es percibido como restringido y difícil.

Aunque la actividad floricultora tiene presencia en más de 40 municipios de Cundinamarca, las principales concentraciones de empresas floricultoras se encuentran al occidente y norte de la Sabana Bogotá; según el directorio del subsector⁴, en el norte se ubican aproximadamente 133 compañías, mientras que en el occidente habría 119 empresas, siendo los municipios de Chía y Zipaquirá en el norte, y Funza y Facatativá en el occidente donde se encuentra la mayor cantidad de empresas.

Zonas con mayor concentración de empresas floricultoras en la Sabana de Bogotá

Zona Norte	No. de empresas	Zona Occidente	No. de empresas
Cajicá	4	Bojacá	3
Chía	28	El Rosal	5
Cota	6	Facatativá	26
Gachancipá	4	Funza	72
Nemocón	13	Fusagasugá	1
Sesquilé	4	Madrid	8
Sopó	3	Mosquera	2
Suesca	10	Silvania	2
Tabio	1		
Tenjo	10		
Tocancipá	17		
Zipaquirá	33		
TOTAL	133		119

Fuente: Cálculos propios basados en Colombiana de Directorios, 2004.

Desde el establecimiento de las primeras plantaciones, los empresarios se orientaron al mercado externo, llegando a conformar en el presente un renglón importante y dinámico de la economía nacional, que entre 1994 y 2002 pasó de 445 millones de dólares a 635 en exportaciones (Greco, 2001). Este proceso, para el que las condiciones climáticas y geográficas de la Sabana son propicias, ha sido facilitado con medidas de protección como la exención de gravámenes para la importación de insumos, beneficios tributarios otorgados gracias a su calidad de productor agrícola y ventajas arancelarias de programas como el ATPA⁵ o el Sistema General de Preferencias Arancelarias de Europa.

El desarrollo exportador ha sido de tales proporciones, que, según Asocolflores, el 98% de la producción va a los mercados externos, cuyo principal destino es Estados Unidos (78%), seguido por la Unión Europea (12%) (Cundinamarca, 2003). La participación de las exportaciones a los países europeos con población de mayores ingresos parece ir en aumento (Friedemann,

² La distinción hecha por el gremio entre trabajadores directos e indirectos se refiere a si el tipo de trabajo se relaciona con la floricultura propiamente dicha o con las labores conexas como el transporte, y no hace referencia a si hay o no un vínculo laboral directo con las empresas.

³ Según Asocolflores (2002b), la floricultura es la actividad agropecuaria con más mano de obra por hectárea; le sigue la caficultura, de lejos, con un promedio de 0,8 personas por hectárea.

⁴ Elaborado por Colombiana de Directorios, abarca para 2004 cerca del 60% de lo que realmente es el número de empresas y contiene 293 empresas ubicadas en la Sabana de Bogotá, de las más de 500 que existen en la región.

⁵ Ley de Preferencias Arancelarias Andina (ATPA); es otorgado por Estados Unidos a Colombia por su lucha contra el narcotráfico.

2002), siendo Alemania el primer importador de flores colombianas (33%), seguido por Reino Unido (18%), Francia (14%) y Holanda (14%).

En cuanto a empresas, el sector floricultor presenta una gran heterogeneidad en aspectos como tamaño, formas de organización y de dirección, tipos de relaciones con los trabajadores/as, mercado en el que se ubican⁶, etc., diversidad que da lugar a distintos tipos de prácticas de manejo de personal, estrategias de control, vinculación y permanencia de la mano de obra, así como formas de relación con el entorno.

Sin embargo, se pueden señalar someramente algunas tendencias al cambio significativas para todo el sector en su conjunto y relevantes en relación con las prácticas de responsabilidad social corporativa, como veremos más adelante, promovidas por el gremio y aplicadas por muchas compañías.

Un primer aspecto tiene que ver con la presencia de compañías más grandes en el sector, tanto por procesos de adquisición de firmas, como por el ingreso de cuatro o cinco grupos inversionistas extranjeros, como Dole. Según cálculos realizados por nosotros, las 10 empresas más grandes (de entre las más de 500 que hay en el subsector, según Confecámaras⁷) tuvieron una participación del 21,1% en el negocio nacional de las flores en 2002. Repeto señala una situación semejante cuando muestra cifras para el mismo año en las cuales se ve que las 20 empresas más grandes tuvieron una participación del 35,7%.

La expansión de la actividad, intensificación del trabajo y aumento de la productividad han sido rasgos notorios en la reestructuración productiva del sector. En un contexto sociotécnico en que no hay grandes avances tecnológicos que permitan aligerar el nivel de carga e intensidad de las labores del trabajador, hubo aumentos en tamaño y número de cultivos, así como en la cantidad de unidades que son cultivadas, cortadas, seleccionadas, empacadas y transportadas por trabajador. De modo que aumenta la producción, pero no el número de trabajadores/as, y sí la concentración en el uso de la mano de obra. Según la Corporación Cactus, “La evolución del tope de atención de las labores de siembra, corte, desyerbe y otras que se realizan en el invernadero, en las llamadas camas, es la siguiente: en los años setenta el tope de atención era de 8 camas

diarias, en los ochenta de 24 y en la década del noventa se superaron las 42 camas, por el mismo salario y en la misma jornada de trabajo”.

En lo relativo a instrumentos de medición del desempeño laboral, metas y compromiso, se registran cambios que aumentan la exigencia y el control sobre el trabajo. Parte de estos desarrollos han tenido lugar dentro de la conocida imagen de las llamadas “tecnologías blandas”: justo a tiempo, control total de calidad y nociones de polivalencia y multifuncionalidad (Oxfam, 2004b).

Dilemas e interrogantes

El despliegue de discursos empresariales y prácticas relacionadas con responsabilidad social corporativa, códigos de conducta y sellos de calidad se revela como una faceta más del actual proceso de globalización económica y mundialización del comercio. En un momento en que reformas y desregulaciones de inspiración neoliberal han deshecho buena parte de instituciones y normas del Estado de bienestar y legislación protectora del empleo, se plantea la necesidad de una autorregulación o reregulación de varios aspectos de la actividad económica y el manejo laboral, sea desde las firmas, las organizaciones empresariales o las organizaciones no gubernamentales (Gijsbert, 1998).

Sin embargo, debe considerarse que la noción de responsabilidad social empresarial tiene un desarrollo histórico apreciable, en el cual es posible distinguir varias etapas e ideologías empresariales. En el siglo XIX se consideraba que los empresarios eran responsables de la suerte de los asalariados/as y de sus familias, lo que llevaba a que las empresas más grandes ofrecieran a sus trabajadores/as, o al menos a un núcleo central de los mismos, oportunidades de trabajo estable, servicios de alimentación, salud, educación, préstamos o servicios de vivienda. Con el tiempo, varios de estos servicios se fueron convirtiendo en responsabilidad de los Estados para con los ciudadanos o entraron a formar parte de las reivindicaciones del movimiento obrero (Bendix, 1966).

A finales del siglo XX, el concepto de responsabilidad social de las empresas se aplica a la necesidad de afrontar los crecientes problemas derivados de la globaliza-

⁶ Ante la posible saturación de EE.UU., como principal país consumidor, algunas empresas han optado por la diversificación, dirigiendo sus exportaciones a Europa, mercado en el que se imponen más exigencias en relación con el cumplimiento de los derechos laborales y la protección al medio ambiente.

⁷ Datos para 1998, incluyen empresas productoras y/o comercializadoras (citado en Sierra, 2003).

ción. Paradójicamente, en la medida en que se desmonta el Estado de bienestar, se fortalece una concepción, según la cual, el nuevo lugar que ocupan las empresas en la sociedad les exige contribuir a solucionar los problemas laborales, sociales y ecológicos y participar en la creación de condiciones para un desarrollo sostenible.

De modo muy notable en el caso de las empresas multinacionales, recientes definiciones de gestión ética de los negocios incorporan mandatos de lucha contra el trabajo infantil, el trabajo forzado, la inequidad, la discriminación de género, por el derecho a la asociación, todo lo cual se integra a programas impulsados por organismos internacionales como la OIT, OCDE, UE y ONU. Sin embargo, muchos analistas y críticos consideran que estos códigos se quedaron en declaraciones de principios sin una implementación práctica. Es así como la proliferación de códigos dio lugar a la definición de estándares que se incluyen en el Pacto Global de las Naciones Unidas. En desarrollo de los objetivos de responsabilidad social corporativa se han elaborado guías para que las empresas puedan informar sobre las diversas iniciativas, establecer mecanismos de certificación y auditorías sociales y ecológicas (Weiss, 2003).

La mayoría de empresas participantes en programas de RSC consideran que sus proyectos forman parte de los intereses propios de los negocios y que no se realizan por consideraciones filantrópicas. En medios empresariales se considera que las firmas socialmente responsables obtienen mayores beneficios económicos por el mejoramiento de la imagen corporativa, la posibilidad de obtener mayores inversiones, aumentar sus ventas y lograr un mayor compromiso y rendimiento de parte de sus trabajadores/as (Weiss, 2003).

Otros planteamientos de *responsabilidad empresarial*, como los promovidos por Oxfam e International Labor Right Found (ILRF), aparecen más enfocados a los derechos laborales y el comercio justo. Este tipo de organizaciones internacionales instan a los consumidores o presionan ellas mismas para que se sancione a las empresas que no cumplen con los estándares de protección de los derechos laborales, generando algunas veces exigencias que se materializan en códigos de conducta o sellos en los que se certifica a las empresas que respetan los derechos de los trabajadores/as.

En relación con lo anterior, un interrogante complejo que resulta inevitable es hasta qué punto las prácticas de RSC conducen a compromisos reales y a acciones efectivas a nivel de empresas, sectores o países, para preservar condiciones laborales dignas y evitar tanto su equiparación por lo bajo a nivel global, como el llamado *dumping* social de algunos países para atraer inversiones internacionales y la migración de los pues-

tos de trabajo hacia esos espacios. Del mismo modo, queda planteada la cuestión de cómo definir y aplicar un parámetro de lo que serían condiciones justas o aceptables de trabajo.

Los convenios internacionales y más recientemente la noción de *trabajo decente* promovida por la OIT han sido un significativo esfuerzo por situar un estándar. No obstante, los códigos de conducta, presentados como estrategias para la defensa de los derechos laborales, se han redactado la mayoría de veces al margen de estos acuerdos y suelen aludir vagamente a aspectos importantes como la edad mínima para trabajar, la discriminación o el trabajo forzoso (Boiral, 2003).

A pesar de no ocupar el lugar de las normas sobre derecho al trabajo ni el papel de control de los organismos públicos, “los instrumentos de fomento de la ética empresarial”, como los llama Boiral, son “muchas veces el principal parapeto para tratar de evitar los atropellos a los derechos laborales en las filiales o en los talleres de



subcontratación implantados en los países en desarrollo. Además, tiene el propósito de favorecer el diálogo y conquistar la confianza de un público cada vez más crítico frente a los traslados abusivos de las empresas multinacionales”.

Estos grupos de presión, en los que se incluyen organizaciones de consumidores críticos, en diferente medida pueden boicotear a ciertas empresas (de acuerdo con una encuesta, el 40% de los ciudadanos europeos tiene simpatía por el boicot), si su comportamiento no les agrada (Boiral, 2003). En este contexto, el tema de la certificación admisible y técnicamente viable sobre productos y servicios es de importancia capital. Por este motivo, distintas instituciones internacionales han elaborado convenios, guías y códigos de conducta con el propósito de favorecer la adhesión voluntaria de estas empresas a principios éticos.

En general, las diferentes modalidades de códigos de conducta, etiquetas sociales e inversiones éticas, a pesar de las críticas que han recibido, cuestionan diferentes aspectos de la gestión empresarial y presionan a las firmas a examinar sus prácticas y a responder demandas de respeto a normas de trabajo y otras expectativas sociales. Por otra parte se constituyen en referentes de discusión sobre lo que se podrían o no considerar condiciones laborales y medioambientales aceptables. En otros casos hacen posible que se respeten normas mínimas de trabajo, cuando no existe una legislación en el país que propenda efectivamente por esto y cuando los trabajadores/as no estén “vinculados jurídicamente con la empresa” (Boiral, 2003).

En síntesis, un análisis de las concepciones de RSC y el impacto real de su práctica en la vida económica y social debe confrontar dos grupos de interrogantes. En primer término, lo referente a la definición de parámetros, metodologías, mecanismos de verificación o supervisión externa, su grado de efectividad, aceptación social e incidencia real en los diferentes contextos productivos. En el contexto de las firmas, frente a las exigencias de cambio y costos que entrañan estos programas, hasta qué punto es posible un grado de com-

promiso e implicación que se refleje en transformaciones profundas y significativas que reviertan tendencias arraigadas en aspectos decisivos, p. ej., de la gestión de personal.

Por otra parte, en contextos en que pueden ser fuertes las presiones competitivas y tener gran incidencia las tendencias al ajuste de costos con vigoroso impacto sobre la calidad del trabajo⁸, ¿qué espacios reales habría para la consecuente aplicación de algunos de los enunciados de respeto y justo trato a todos los participantes del proceso productivo concebidos como *stakeholders*? Del mismo modo, en relación con los estilos de gestión y culturas empresariales predominantes, sería pertinente preguntarse por las condiciones en que la RSC podría trascender el papel de instrumento de propaganda, imagen corporativa y relaciones públicas, que parece estar presente en muchos de los programas emprendidos.

En Colombia, en los últimos años, gran número de compañías emprendieron programas de RSC. A través de fundaciones empresariales se promovieron con diferente intensidad encuestas sobre reputación empresarial, sellos ecológicos y el programa Global Compact de las Naciones Unidas⁹ (ONU, 2004). Así mismo, connotados representantes de grandes grupos económicos expresaron su preocupación y propusieron acciones para reducir la pobreza y desigualdad en el país (Dinero, 2005).

Sin embargo, no deja de existir escepticismo en muchos analistas y sectores sociales sobre la coherencia entre el discurso y la práctica de esa RSC, entre la forma como actúan los sectores productivos en la vida económica y sus supuestos propósitos sociales¹⁰. Lo anterior hace necesario un balance y análisis crítico de estos programas que detalle sus características y tendencias a nivel de sectores específicos y tipos de compañías, considerando no sólo donativos, actividades filantrópicas y otras acciones que típicamente se publicitan, sino también aspectos de la gestión y el manejo de los negocios de las compañías, entre ellos sus políticas de personal. Del mismo modo, sería indispensable una mirada his-

⁸ Nos referimos, para el caso colombiano, a diversas y conocidas modalidades de recorte salarial, intensificación arbitraria del trabajo, temporalidad, subcontratación, empleo indebido de figuras espurias como cooperativas de trabajo asociado, jóvenes trabajadores, contratos de aprendizaje, etc., que se advierten aun en compañías que han adherido a acuerdos y programas de responsabilidad social.

⁹ El número de fundaciones empresariales ha venido en aumento en los últimos años, llegando a 100 en 2003, con activos que oscilan entre 100 y 400 mil millones (*El Tiempo*, 2003).

¹⁰ Para mencionar un ejemplo reciente, el sector financiero en los últimos meses ha sido objeto de fuertes cuestionamientos por mantener estrategias, políticas de manejo del crédito y márgenes de rentabilidad, que para muchos analistas resultan adversas al desarrollo económico. Como parte de estas críticas, el directivo de una institución de regulación de la banca hacía un llamado para que los banqueros dieran importancia al verdadero cumplimiento de la función social del sector, antes que a los donativos, programas asistenciales y campañas publicitarias (*El Tiempo*, 2005).

tórica que tome en cuenta las diferentes etapas que ha tenido el manejo de las compañías y sus determinantes en cada período específico, como también una consideración del entorno competitivo externo.

Los códigos de flores para Colombia

El sector floricultor, por su presencia exportadora, ha experimentado desde hace más de una década una situación característica de las multinacionales en el escenario global: recibir fuertes críticas desde distintos países, particularmente europeos, sobre las condiciones laborales de los trabajadores/as y el trato al medio ambiente (Páez, 2002). Por esta razón se ha visto obligado a proteger o restablecer su reputación por medio de *códigos éticos* o *etiquetas sociales* que demuestren cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en lo referente a estándares laborales y medioambientales. Junto a la aplicación de estos códigos se encuentra, como estrategia de mercado, la difusión de la imagen de cumplimiento empresarial que se realiza a través de diferentes instrumentos de comunicación internos y externos.

Internacionalmente, ONG europeas son abanderadas en la implementación de códigos de conducta, y organizaciones de ciudadanos han presionado en favor del mejoramiento de las condiciones laborales en la floricultura, en un proceso que desembocó en la creación del Código de Conducta Internacional para la Producción de Flores Cortadas. Este código ha sido conocido en Colombia, del mismo modo que el Flower Label Program, pero el más significativo sin duda es el programa de autorregulación interno llamado Flor Verde.

El tema de los *códigos de conducta* en el subsector floricultor nace con la década de los noventa. En 1991 se realizó en Colombia el foro “Impacto de la industria de las flores en la Sabana de Bogotá”, organizado por sindicatos, ONG y sectores de la iglesia católica, en donde se lanzó una campaña para mejorar las condiciones sociolaborales y medioambientales de los trabajadores/as de las flores. Dicha campaña fue estimulada por organizaciones europeas reunidas bajo el nombre de *Campaña Internacional de Flores* que desde entonces ha promovido la consolidación de un código de conducta internacional para el subsector; está integrada por ONG como Pan para el Mundo (Alemania), Tierra de Hombres (Alemania), FIAN (Alemania) y Grupo Colombia Suiza, entre otras organizaciones (Sierra, 2003).

Como veremos, un buen número de códigos han sido diseñados y conforman el contexto de opciones

disponibles para los floricultores. En agosto de 1998, Campaña Internacional de Flores, junto con la Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA), entre otros, lanzaron el Código de Conducta Internacional para la Producción de Flores Cortadas (CCI). En él se establece un conjunto de normas mínimas laborales con estándares de la OIT, además de otras medioambientales y de derechos humanos, acogidas voluntariamente por algunas empresas (Z'graggen, 2003; Páez, 2002).

En su preámbulo, el CCI señala que su objetivo principal es la producción de flores “en condiciones social y ambientalmente sustentables”; para ello el código establece un conjunto de “normas mínimas en materia laboral, de derechos humanos y medio ambiente para la industria internacional de flores cortadas”. Del mismo modo, estas normas se hacen extensivas a abastecedores, contratistas y subcontratistas. Además, como objetivo a futuro se propuso crear un órgano que verifique el cumplimiento de las normas del código y ayude a su aplicación en las empresas (Z'graggen, 2003).

Las exigencias del CCI no contrarían las legislaciones nacionales ni los espacios de la negociación colectiva. De hecho, cuando existen medidas diferentes ante una misma situación, éste establece que se debe adoptar la legislación más estricta. Los estándares o normas mínimas en que se basa el CCI son, en su orden articulado: i) libertad de asociación y negociación colectiva; ii) igualdad de tratamiento; iii) salario digno; iv) jornada laboral; v) salud y seguridad; vi) plaguicidas y productos químicos; vii) estabilidad laboral; viii) protección del medio ambiente; ix) no utilización de trabajo infantil, y x) no utilización de trabajo forzoso.

El Flower Label Program (FLP) es un sello de calidad que le permite a empresas importadoras elegir a aquellas que cumplen con unas condiciones aceptables para los trabajadores/as. En 1999, el FLP incluyó al CCI con el objetivo de exportar flores a Alemania y de paso avanzar en la unificación de un código de conducta único. El impacto más importante del FLP se encuentra en Ecuador, donde su adopción ha permitido exportar más flores a Europa. Para 2003, tan sólo dos empresas colombianas habían adoptado el FLP (Z'graggen, 2003).

La Campaña Internacional de Flores ya no existe. Sin embargo, la iniciativa de un código de conducta internacional continúa vigente. De hecho, algunas organizaciones siguen vinculadas con este objetivo y actúan bajo la denominación de Coordinación Internacional de Flores (CIF). Este organismo ha realizado gestiones para incorporar el CCI a distintos programas de certificación en varios países (Z'graggen, 2003).

El programa Flor Verde fue creado en 1996 por Asocolflores con el objetivo de promover mejoras en la gestión y el desempeño socioambiental de las empresas afiliadas, y a la vez mejorar su rentabilidad y competitividad. Su existencia significa un reconocimiento del impacto social, laboral y ambiental que generan las empresas de flores en el país (Páez, 2002). Igualmente pretende responder a las demandas del mercado externo, principalmente europeo, para mejorar las condiciones de los trabajadores/as y así evitar “penalizaciones” por su comportamiento, y la consecuente disminución de sus ventas.

El Código de Conducta Flor Verde posee los siguientes principios fundamentales: i) garantía y pago oportuno de salarios, beneficios y compensaciones; ii) garantía de estabilidad laboral y de tratamiento no discriminatorio al trabajador; iii) cobertura general de salud ocupacional y seguridad social; iv) cumplimiento de la jornada legal de trabajo y lo reglamentario sobre descansos, compensatorios y horas extras; v) respeto al derecho de formación e información para el desempeño laboral, planeación de la gestión humana; y vi) fortalecimiento del bienestar del trabajador y su núcleo familiar y compromiso de no contratar a menores de 18 años (Asocolflores, 2002b). La firma internacional SGS es la empresa elegida por Asocolflores para realizar la auditoría a las empresas que pretendan ser certificadas.

Panorama de las condiciones de trabajo y relaciones laborales

La estrategia más obvia para establecer la influencia de las prácticas de RSC en el manejo laboral del sector floricultor sería una observación sistemática de ciertas variables laborales en las compañías que han adherido a programas como Flor Verde, sea en la perspectiva de comparar su situación con la de compañías que no han aplicado ningún programa de RSC o con el propósito de cotejar la situación laboral anterior a la aplicación de estos programas respecto a la actual.

Por diversas razones no fue posible seguir este elemental camino, por lo cual fue necesario realizar una aproximación indirecta al tema, combinando las siguientes fuentes de información: aportes de varios estudios sectoriales; diálogos con conocedores del sector, empresarios, trabajadores/as, responsables de organi-

zaciones sociales, sindicatos, etc.; balance de consultas en derecho laboral realizadas por trabajadores/as a la organización Cactus.

A continuación se presentan algunos rasgos laborales típicos del sector, con el propósito de diferenciar, hasta donde ello sea posible, la situación del grupo de compañías que ha adherido a las certificaciones de Flore Verde, con el fin de establecer el potencial de cambio que conllevan las prácticas de RSC, y definir el contexto de determinantes e implicaciones de una forma de gestión de la fuerza laboral que en los últimos años ha incorporado nuevos elementos.

Una particularidad fundamental en el sector es el predominio de la mujer en la fuerza laboral: según el Centro de Estudios de la Construcción y el Desarrollo Urbano y Regional CENAC, en el año 2001, de los trabajadores/as de la floricultura en la Sabana de Bogotá, 64,4% eran mujeres y 35,6% hombres. Un dato más reciente ubica la proporción de trabajo femenino en 65% (Asocolflores, 2003). La vinculación mayoritaria de mano de obra femenina es un fenómeno recurrente en las actividades intensivas en mano de obra, más aún cuando se trata de bienes de exportaciones (Benería, 1994; Abreu, 1995).

En cuanto a los cargos de las mujeres en la floricultura podemos decir que el 77% se desempeña como operaria en los cultivos, es decir en el eslabón más bajo de la cadena productiva y comercial, con muy difícil acceso a puestos con mejor remuneración, como los de supervisión, control, mantenimiento o riesgo (Oxfam, 2004b). Como expresión de cierta segregación vertical en contra de las mujeres, los cargos administrativos, de responsabilidad, supervisión y autoridad están concentrados en hombres en la mayoría de las empresas. Sin embargo, a nivel salarial no parecen existir marcadas diferencias entre los géneros, puesto que tanto hombres como mujeres ganan por lo general el salario mínimo, compartiendo una situación en que todos viven difíciles condiciones laborales¹¹. No obstante, puede considerarse que la situación de las mujeres resulta más adversa, máxime si se trata de madres cabeza de familia, como es la condición del 61,5% de las trabajadoras (Oxfam, 2004b).

Sin embargo, se insinúan algunas tendencias a la “masculinización”¹²: debido a la crisis de fuentes de empleo mejor pagas como la industria y la construcción, esta-

¹¹ A nivel operario, el pequeño ingreso adicional que se reconocía a las tareas de fumigación se ha reducido y desaparecido en muchas compañías (Cactus, 2003; Oxfam, 2004b).

¹² De acuerdo con nuestras entrevistas. Ver también Ortiz (1998).

rían ingresando más hombres al sector. Esta situación también puede estar relacionada con la tendencia de algunos empresarios a reducir mano de obra femenina para evitar licencias de maternidad, permisos de lactancia y otros relacionados con la salud de los niños. Así mismo, la adopción de sistemas de trabajo multitarea incide en que se contraten más hombres, dado que ellos pueden ocuparse tanto de las labores “delicadas” como de las tareas que requieren fuerza física.

Las cifras más optimistas del gremio indican que el 82% de los trabajadores/as tiene un contrato a término indefinido, el 14,9% contrato a término fijo y el 2,6% otras formas de contratación¹³ (Asocolflores, 2002). Para la organización Cactus, el porcentaje de contratos indefinidos es de 65,2%, mientras que a término fijo es de 32,4%.

No obstante, varios estudios señalan que la contratación temporal estaría en ascenso (Farné, 1998), con el empleo de formas en que participan empresas proveedoras de trabajadores/as a término fijo (CES, 1995a), aspecto que nuestras indagaciones confirmaron, encontrándose además un progresivo uso de subcontratistas en modalidades variadas, entre ellas las cooperativas de trabajo asociado.

Es esencial tomar en cuenta que aunque existe una buena proporción de contratos directos y a término indefinido, se presenta un fenómeno que podríamos denominar temporalidad de hecho. Se trata de la situación en que los contratos no tienen continuidad más allá de algunos meses, debido a presiones para que el trabajador se retire, o a la renuncia voluntaria al empleo a causa de las adversas condiciones de trabajo.

Las cifras del tiempo promedio de duración de los trabajadores/as en las empresas floricultoras podrían confirmar lo anterior, aunque muestran datos contrastantes: así, para Farné (1998), en 1996 fue de 2,3 años, en tanto que la calculada por el gremio, con base en su Encuesta de Salarios y Compensaciones, hecha a 77 empresas (15% del sector), fue de cinco años (Asocol-



flores, 2003). En esta última cifra pesa evidentemente la situación de las compañías afiliadas más grandes, en algunas de las cuales ciertos sectores de trabajadores/as mantienen antigüedades que pueden sobrepasar los 20 años.

Salvo sectores de trabajadores/as vinculados por cooperativas de trabajo o “contratos de aprendizaje”, quienes ganan menos del mínimo, la mayoría de operarios reciben el salario mínimo legal vigente (\$ 381.500)¹⁴, cifra que según diferentes cálculos sólo cubre el 45% de la canasta básica (Oxfam, 2004c). Esta insuficiencia de ingresos resulta más impactante en el caso de las trabajadoras que son jefes de hogar y tienen a su cargo varios hijos.

Una forma de mejorar los ingresos es laborar horas extras: 14% del tiempo trabajado en el sector es extrajornada (Asocolflores, 2003), de la cual participa el 98% de los trabajadores/as, quienes en épocas de temporada alta (especialmente por festividades de San Valentín y Acción de Gracias) pueden tener hasta 10 horas extras diarias (Oxfam, 2004b). Sin embargo, este mecanismo reporta ahora menos ingresos, debido a que la Ley 789 de 2002 prolongó la jornada laboral diurna de 12 a 16 horas y a que es más frecuente el reconocimiento de horas extras en tiempo compensatorio y no en dinero.

En la práctica cotidiana de las empresas, sobre todo en las decisivas coyunturas de alta demanda internacional, se ejercen presiones tales que el trabajo extra se convierte en obligatorio (valdría decir que es una *sutil* forma de trabajo forzoso). Existen amenazas implícitas de no renovación del contrato o cancelación del mismo y otras presiones como dejar de transportar a los trabajadores/as en ruta de la empresa, lo que implica costos, inversiones de tiempo y dificultades para conseguir transporte público.

Para Oxfam (2004b), en las épocas pico o temporadas altas, la jornada se extiende entre dos y seis horas diarias, es decir entre 12 y 36 horas semanales, pero hemos encontrado en entrevistas, que van de 8 a 10 diarias. Antes de la reforma laboral de 2002, el máxi-

¹³ Los datos de Asocolflores se refieren a sus afiliados, que por su tamaño y nivel de organización optan más por la vinculación estable de los trabajadores; lo mismo se puede decir de los afiliados a la Asociación de Floricultores de la Sabana (Aflosca).

¹⁴ Monto de 2005, equivalente a US\$172,23.

mo permitido por la legislación nacional era de dos horas extras diarias y 12 semanales; actualmente no hay regulación al respecto. Se ha llegado, cuando más, a la cifra de "extenuantes jornadas de 24 horas diarias" en las épocas más fuertes del año (Untraflores, 2003).

Igualmente, los trabajadores/as señalaban la dificultad para cubrir algunos de sus gastos esenciales, luego de destinar entre el 25 y el 30% del salario a obligaciones básicas como arriendo y servicios públicos domiciliarios; el rubro de los alimentos parecía el más afectado en el presupuesto familiar, salvo para los trabajadores/as beneficiarios de subsidio de alimentación.

Ante los bajos ingresos, se recurre a los trabajos extras en el ya escaso tiempo libre¹⁵: Oxfam (2004c) señala que el 12% de las mujeres por ellos consultadas trabaja los fines de semana como empleadas de servicio doméstico. En estos casos, es obvio el desgaste físico, el descuido de las obligaciones familiares y la carencia de tiempo, tanto para actividades cívicas y de organización laboral, como para el esparcimiento y la vida social.

En el sector floricultor, los riesgos de salud ocupacional han sido tradicionalmente uno de los aspectos más polémicos dentro de la situación de los trabajadores/as. Entre los más significativos se han señalado los siguientes: ergonómicos, por las posiciones que tiene que tomar invariablemente por mucho tiempo, las cuales en ocasiones resultan forzosas, y por las cargas que tienen que levantar; mecánicos, por los movimientos repetitivos e inapropiados, que pueden conducir a cortaduras y otro tipo de lesiones; químicos, por la inhalación o contacto con plaguicidas, pesticidas y otros tipos de sustancias nocivas; físicos, por las altas y bajas temperaturas que tienen que soportar (en poscosecha se manejan temperaturas bajo cero grados centígrados); biológicos, por la presencia de plagas, ácaros, además de otros organismos, y el impacto de productos transgénicos; y, por último, psicosociales, por las presiones para mantener los niveles productivos exigidos y la severidad de los estilos de supervisión en la mayoría de las compañías.

Actividades como la fumigación provocan dolores musculares, afecciones respiratorias e intoxicaciones, que en algunos casos pueden ser colectivas (Untraflores,

2004c), dado que en muchas oportunidades se exceden los niveles de toxicidad permitidos o no se toman las precauciones adecuadas. Sin embargo, la cuestión del impacto acumulativo puede ser de las más serias, por la dificultad para comprobar la causalidad de este riesgo en enfermedades que se ocasionan a largo plazo.

En distintos estudios se observa una alta frecuencia de dermatitis entre las enfermedades causadas por el contacto con químicos. Los trabajadores/as entrevistados por nosotros señalaron la frecuencia de cuadros gripales, causados en parte por los cambios de temperatura y los ácaros, pero también y en buena medida por los tóxicos inhalados.

No obstante, desde hace casi una década se percibe una mejora general en las medidas preventivas en lo que respecta a las fumigaciones y el manejo de tóxicos, lograda en gran parte por denuncias y campañas hechas por varios organismos. Sin embargo, todavía sigue fallando fundamentalmente el respeto de los tiempos estipulados como necesarios para regresar al sitio de trabajo luego de ser fumigado¹⁶.

En los últimos años, la intensificación de la competencia, el empleo de metodologías e indicadores de calidad en muchas compañías conllevan una medición y seguimiento estricto de variables y costos. En este contexto de esfuerzos por aumentar la productividad, el interés empresarial por reducir los índices de accidentalidad y el ausentismo que implican puede interpretarse más como formas de evitar sobrecostos laborales, que como una expresión de reconocimiento a los trabajadores/as y respeto a sus derechos laborales.

Sea por el motivo que fuere, se aprecian distintos avances. Así, p. ej., la mayoría de los trabajadores/as entrevistados por nosotros ha recibido capacitación para evitar riesgos ocupacionales y prevenir enfermedades profesionales. Oxfam (2004b) ubica este porcentaje en 92,3%. En otros casos, las compañías más grandes, en la perspectiva de mantener niveles de productividad, disponen de profesionales de la salud en la planta para que atiendan a los trabajadores/as y proveen a menor costo medicamentos, lo cual significa una reducción significativa en tiempo de permisos para consultas y consecución de drogas.

¹⁵ Las labores más populares entre las trabajadoras con quienes hablamos sobre el tema resultaron ser el trabajo doméstico y la ocupación de mesera; también se mencionaron casos de prostitución.

¹⁶ Sobre esta falla es importante decir que si bien se debe fundamentalmente a la búsqueda de grandes niveles de productividad por parte de los empresarios, también sucede porque los trabajadores deciden "voluntariamente" continuar trabajando para poder cumplir con el rendimiento que se les exige.

Sin embargo, este mecanismo no está exento de críticas respecto a la objetividad y acierto de los diagnósticos, a la falta de reconocimiento de algunas enfermedades como profesionales y al tratamiento sólo paliativo de muchas de ellas. Así mismo se señala el descuido de otros tópicos que deberían promoverse, como son los de planificación familiar y otros inherentes a la salud femenina.

Referente al influjo de algunos mecanismos de evaluación, en ciertas compañías también se registra el temor de los operarios a reportar las enfermedades causadas por el trabajo y a solicitar los tiempos necesarios para las consultas, del mismo modo que los permisos para algunas necesidades familiares, porque con ello pueden ser catalogados por sus supervisores como trabajadores/as ineficientes, ser mal calificados y que no se les renueve su contrato. En algunos casos de enfermedades laborales, fuentes sindicales y el consultorio jurídico de Cactus han señalado el no reconocimiento de tratamientos por parte de los empleadores y aun el despido del trabajador¹⁷.

Las fuentes consultadas indican que la mayoría de las empresas afilia a sus trabajadores/as al régimen integral de salud, pero hay casos en que no tienen cubrimiento en esta materia o, aunque aparecen inscritos, los empleadores no realizan los aportes (aunque sí descuentan a los trabajadores/as el monto de su salario que les corresponde por este concepto) y, por lo tanto, los trabajadores/as no tienen atención efectiva. Algo similar sucede cuando los empleadores retrasan el pago a estas instituciones.

Según lo visto, en las empresas existe por lo general una *mínima* protección a la madre gestante y lactante. En el primer caso otorgándole trabajos menos pesados, aunque esto depende en gran parte de la solicitud de la trabajadora; si ella no expresa ninguna queja, se la mantiene en las labores habituales. En el segundo caso se le permite la lactancia a los recién nacidos y se le otorga el *sábado de lactantes*, que consiste en que se le da este día libre.

En otras empresas, por el contrario, hay una gran discriminación a la maternidad. Por ejemplo, como requisito de ingreso se exige la prueba de embarazo (a pesar de que esta práctica es ilegal); a las trabajadoras embarazadas que tienen vinculación a término fijo, con frecuencia no se les renuevan sus contratos. En los

casos en que existe contrato a término indefinido, dice Cactus, la trabajadora se ve muchas veces presionada para que renuncie.

Otras expresiones de lo que puede ser una actitud dolosa se manifiestan en la forma de hacer la contratación: cuando no es verbal, los trabajadores/as no obtienen copias de los contratos que firman, no se les explica las condiciones a las que están sujetos e incluso se les obliga a firmar hojas en blanco. Cactus encontró para 2003 que solamente 71,7% de los trabajadores/as tenía contrato escrito. En otros casos se trata de incumplimiento o retraso de obligaciones, como las cotizaciones de seguridad social y el pago de subsidio familiar a que tienen derecho los trabajadores/as. Para Oxfam (2004b), 30,8% de los trabajadores/as dejan de recibir este subsidio¹⁸.

Para terminar este bosquejo de la situación laboral en la floricultura, no podría faltar el tema de la actividad sindical. Igual que en toda la economía, en este sector la tasa de sindicalización ha venido decreciendo (CES, 1995a; Farné, 1998). Según Asocolflores (2003), de los trabajadores/as vinculados con contrato de trabajo, 15% está sindicalizado y 28% vinculado a pactos colectivos; del total de vinculados a las empresas de la Asociación, 13% está en un sindicato y 24% pertenece a un pacto colectivo.

Este porcentaje de sindicalización es bastante alto, si se compara con la cifra nacional que es de 5% aproximadamente. El estudio de Páez (2002) constata la presencia de 33 organizaciones sindicales en la floricultura. Sin embargo, por su carácter pro patronal o su debilidad, muchas de ellas no están en situación de cumplir la función de representar los intereses de los trabajadores/as, de modo que las cifras que presenta el gremio son principalmente de sindicatos promovidos y manejados muy de cerca por los empresarios; se trata de un esfuerzo por anticiparse a necesidades futuras: de una parte, prevenir la formación de una organización autónoma, y de otra, mostrar algún cumplimiento de requisitos como la libertad sindical, presente en diferentes códigos de conducta internacionales, que pueden ser exigidos en los mercados externos.

Algunas manifestaciones de sindicalismo independiente se encuentran en la Unión Nacional de Trabajadores/as de las Flores, cuya presencia se concentra en el occidente de la Sabana de Bogotá (con algunas

¹⁷ Ver un caso ilustrativo en Cundinamarca (2003).

¹⁸ El no pago o retraso en estas obligaciones significa a veces para los trabajadores no recibir servicios médicos o perder el subsidio de vivienda que se tramita a través de las cajas de compensación familiar. Asocolflores (2003) da cifras de los porcentajes de retraso en este último rubro.

relaciones en el norte). Esta organización debe desplegar estrategias casi de clandestinidad para afrontar las diferentes medidas empresariales de intimidación a afiliados y eliminación de organizaciones.

Además de la creación de sindicatos patronales para suprimir o evitar la instauración de organizaciones independientes, ha aumentado el empleo de los pactos colectivos (Farné, 1998), figura que consiste en un tipo de pseudonegociación que se implanta como forma de "oír a los trabajadores", pero que realmente impide su auténtica expresión autónoma conducente a una convención colectiva.

Sin duda, un buen número de aspectos relacionados con los trabajadores/as deben tomarse en cuenta al momento de explicar la poca trascendencia del factor sindical en el sector. El elemento más notorio es que, tratándose de una fuerza laboral muy vulnerable, de bajo nivel educativo, en gran medida femenina, con una creciente vinculación indirecta, sufre presiones para la renovación de contratos y otras situaciones que conducen a que tema organizarse (CES, 1995a).

Además de la situación de temor y debilidad de los trabajadores/as ante la coacción empresarial y su irrestricto poder, influye la desinformación y la mala imagen relacionada con errores del sindicalismo en empresas floriculturas en el pasado, todo lo cual tiene efecto en la opinión de los trabajadores/as. Es así como en una encuesta realizada por Oxfam (2004b) sobre percepciones del sindicalismo entre los trabajadores/as, se halló que el 24% de los encuestados manifiesta que no le interesa participar en los sindicatos; el 5% dice no estar de acuerdo con la organización sindical porque estas organizaciones acaban las empresas; un 3% siente que el pacto colectivo resuelve esta necesidad; solo un 2% dice que le otorga alguna importancia al mismo y, por último, el 64% de ellos prefiere no hablar del tema.

Según esta misma encuesta, un 41% de trabajadores/as tiene la idea de que afiliarse a un sindicato significa ser despedidos de la empresa, 12% está en desacuerdo con esta afirmación y 47% prefiere no hablar del tema. Lo que se podría concluir es que existe falta de interés y desfavorable opinión acerca de los sindicatos, pero es preponderante el temor al tema, aunque sea solamente para hablar sobre él, actitud que está indudablemente relacionada con una bien conocida intolerancia empresarial.

Se ha presentado, con énfasis descriptivo, una serie de aspectos ilustrativos de las condiciones laborales distintivas del sector floricultor: se incluyeron elementos concernientes a jornada laboral, remuneración, tiempo extra de trabajo, formas de contratación, salud ocupacional, sindicalismo, etc., que recogen rasgos y datos relevantes, señalados por los entrevistados y confirmados por los estudios sectoriales. Se han mencionado tanto condiciones determinadas por los usos y prácticas más frecuentes en las empresas, como las situaciones en las que está implicada una transgresión de normas.

Como se indicaba, mediante nuestra aproximación cualitativa de entrevistas e información secundaria, no fue viable llegar a una diferenciación o especificación precisa de la situación laboral en las firmas que están desarrollando programas de RSC. Se puede decir que el panorama de las empresas respecto al nivel de sus condiciones laborales es complejo y heterogéneo, con situaciones que van desde el total respeto a las normas, complementado con programas sociales y de asistencia relativamente bien organizados, hasta los escenarios más precarios, en donde es usual el quebrantamiento de diferentes garantías laborales, pasando por las situaciones en donde no se infringe ninguna regla, pero desde esa legalidad se saca el máximo provecho de la contratación a término fijo y otras prácticas evidentemente perniciosas para la calidad del trabajo. En estos casos es claro que, en la floricultura, el simple respeto



al código laboral no es un camino hacia lo que la OIT resume bajo la noción de trabajo decente.

Sin embargo, es posible señalar cómo ciertos aspectos del contexto empresarial, sus tendencias y tipos de gestión inciden muy fuertemente en la calidad de las condiciones de trabajo y el respeto al ordenamiento jurídico laboral. De este modo, factores relacionados con la firma, como tamaño, visión estratégica, aproximación al gremio, proyección competitiva, adhesión a códigos de conducta, desarrollo de procesos de certificación en normas ISO y, en ocasiones, la continuidad de un tipo de manejo paternalista arraigado de tiempo atrás, parecen estar más asociados a cierto grado de calidad en las condiciones laborales y respeto¹⁹ en el trato a los trabajadores/as.

Para entender este papel de las empresas como supremas determinantes de la situación de los trabajadores/as, debe considerarse no sólo el predominio del género femenino, sino también factores como el bajo nivel educativo y de calificación técnica y la falta de organización gremial. Se trata de una franja laboral tan frágil en el medio que, muchas veces, siendo plenamente consciente de la violación de algunos de sus derechos, desiste de emprender acciones legales debido a la necesidad inmediata del salario y a la complicación y costo de reclamos y demandas ante juzgados.

En dirección inversa al carácter de las empresas como instauradoras únicas de las condiciones laborales, durante las últimas dos décadas, el sector más avanzado de compañías afrontó diferentes presiones y cuestionamientos sobre su manejo ambiental y laboral. Ante esto se ha dado una variedad de respuestas como la elaboración y promoción de códigos de conducta y “programas sociales” gremiales y empresariales, así como un más cuidadoso manejo de ciertos procesos, indicadores e imagen social de las compañías.

Las acciones críticas y el activismo de organizaciones que actúan en los países a los que se exportan las flores y, a nivel nacional, la actividad de algunas ONG que denuncian y critican situaciones que consideran indeseables, al tiempo que asesoran y organizan a los trabajadores/as, convierten a estas entidades en nuevos actores sociales de la vida laboral y económica, que ganan protagonismo y espacios como interlocutores de los gremios empresariales.

Posibilidades y limitaciones de los códigos de conducta como parte de la RSC

A lo largo de casi medio siglo de vida del sector floricultor, las condiciones laborales y formas de manejo empresarial han mostrado cambios apreciables, que en muchos aspectos son similares a los vividos en sectores como la industria (Weiss, 1997). Las más antiguas compañías pasaron de una primera etapa en que existía empleo relativamente estable, estructuras poco diferenciadas, estilos de dirección personalistas o paternalistas y pautas de trabajo basadas en la costumbre, a una más reciente caracterizada por un marcado predominio de la lógica del cálculo y la eficiencia en todos los aspectos de la gestión, de modo que en lo laboral el criterio de costos determina claramente la flexibilidad y la intensificación del trabajo (Ortiz, 1998).

En este contexto de cambios y confluyendo con ellos se inscriben las prácticas de RSC de las empresas. Lo anterior conduce a una heterogeneidad en que unas compañías exhiben programas sociales a veces de corte paternalista y paliativo frente a la situación de los trabajadores/as, mientras que en otras son innegables estrictos planes de ajuste salarial e incluso prácticas que podrían considerarse violatorias de la legislación laboral.

De diferentes modos se apunta a reducir un costo laboral que, dependiendo del tipo de flor que se produzca²⁰, puede oscilar entre 40 y 60% (Asocolflores, 2002b). En las entrevistas se señalaron diversos recortes y extinción de beneficios, como las bonificaciones por antigüedad que reconocían las empresas; aumento de la contratación temporal; restricción de permisos y licencias; supresión de programas de recreación y deportes en las empresas, dejando sólo los auspiciados por Asocolflores, que tienen una convocatoria general por regiones y a los que se dedica menos tiempo o tiempo no laboral.

Sin embargo, se debe reconocer que un sector de empresas, dentro de una política social, en unión con el gremio y desde una lógica de asistencia paternal, desarrolla algunos programas en beneficio de los trabajadores/as. Según la presentación del gremio y sus actividades, se actúa en dos dimensiones: por una parte, en el interior de las plantaciones, promoviendo fondos de vivienda, programas de salud, guarderías, recreación,

¹⁹ Para una aproximación a la noción de Respeto como un componente posible en las relaciones sociales entre grupos desiguales, ver Sennett (2003).

²⁰ Así, p. ej., en el caso de las rosas es de 42,2% y de 59,6% en Alstromeria (Asocolflores, 2003; Repeto, 2004).

ayudas educativas para los hijos, etc., y por otra, hacia el contexto social con la generación de empleo a madres cabeza de familia, apoyo a desplazados, logros exportadores, etc.

Estos programas en la mayoría de los casos no son el producto de auténticos acuerdos con los empleados, porque difícilmente los pactos colectivos podrían considerarse una verdadera instancia de representación y negociación. Para los empresarios no significan un reconocimiento a los derechos de los trabajadores/as o la justa recompensa por su esforzado trabajo; más bien habría un sentido implícito de dádiva "social" y gesto de generosidad paternal. Así lo expresan los argumentos que el gremio publicó para solicitar la aplicación de medidas económicas ante los efectos que para los exportadores tenía la revaluación del peso²¹:

... El sector floricultor dejará de recibir el equivalente a 80 millones de dólares al año por cuenta de la revaluación. Esto no solo se reflejará en nuestros balances, sino en nuestras inversiones en el área social. En Colombia casi un millón de personas viven de la floricultura y se han beneficiado con los programas de desarrollo social liderados por Asocolflores, que en 2003 superaron los 45 mil millones de pesos, creando un impacto muy positivo entre nuestros trabajadores, sus familias y comunidades...

Considerando estas prácticas en conjunto, se advierte una contradictoria presencia de mejoras y desmejoras en la situación laboral. Podemos decir que efectivamente se están desmontando beneficios, pero las empresas y el gremio se ven en la necesidad de compensar algunas de las malas condiciones con otros aportes y prácticas de corte paternalista. Asegurarse la buena voluntad de los trabajadores/as y mostrar aceptables condiciones laborales ante las peticiones de organizaciones y compradores (fundamentalmente) internacionales serían los motivos orientadores de estas políticas.

Este tema reclama un análisis más atento y una cuantificación para aclarar aspectos como el comportamiento de las empresas ante salarios, beneficios y contribuciones sociales; los esquemas de costos y la combinación de estrategias de productividad que se prefiere, y la magnificación publicitaria de las actividades de RSC.

En términos del ingreso salarial, sería importante sopesar lo que se pierde y lo que se gana, en qué proporción son beneficiados o afectados los trabajadores/as y cómo se relaciona esto con las prácticas de calidad y eficiencia laboral en la esfera de la producción.

La promoción del programa Flor Verde por parte del gremio, que a marzo de 2006 ha certificado 57 de las 143 empresas que participan, se puede ver como una forma de anticiparse a boicots que puedan causar disminuciones en las ventas, si los compradores se niegan a adquirir productos que no cumplan con los estándares promovidos por las ONG, o supresión de ventajas arancelarias que hoy favorecen el producto.

Para las compañías, la certificación tendría un doble significado: de una parte, en búsqueda de legitimación ante la sociedad, en momentos en que aumenta la crítica a los efectos sociales de la globalización y se señala a las grandes firmas como agentes principales de la misma²²; de otra, y a un nivel más práctico, evitar perder espacios en los mercados externos por no cumplir requisitos que cada vez se exigen más.

El sector floricultor colombiano, con su programa Flor Verde, afronta típicos problemas de legitimación, pero muy notablemente se orienta a las necesidades inmediatas de evitar la sanción social y el boicot de los consumidores en la actual economía globalizada. A continuación se presentan algunos rasgos de este código de conducta que muestran sus limitaciones como factor transformador de la realidad sociolaboral del sector.

En primer lugar, a diferencia de programas como el Código de Conducta Internacional para la Producción de Flores Cortadas (CCI), que exige una verificación *independiente* y *externa*, con inspectores que no tengan nexos con las empresas, Asocolflores escoge la entidad que hace la evaluación (certificación), con base en una visita anual acordada con la empresa. Así mismo, en el proceso de certificación colombiana, el criterio de los profesionales que hacen las inspecciones es más relevante (y definitivo) que el concepto de organizaciones locales y de trabajadores/as (Sierra, 2003).

En segundo lugar, el código diseñado contribuye a la fragmentación y no a la unificación de la normativa

²¹ Ver Asocolflores (2004, 17 de diciembre). Carta abierta. *El Tiempo*, p 1-19; Cuando las fuerzas del mercado no bastan (2005, 25 de enero). *El Tiempo*, p. 1-15. En un proceso no exento de críticas, el Gobierno concedió un subsidio por cada dólar exportado a floricultores y bananeros, a lo que siguieron noticias sobre fraudes para obtener el subsidio y el incumplimiento, aceptado por el Gobierno, del compromiso inicial de los beneficiarios del subsidio de no despedir empleados (ver *El Tiempo*, 2004, 31 de diciembre p. 1-23; 2005, 14 de enero, p. 1-11; 2005, 9 de marzo, p. 1-12).

²² Legitimidad, entendida según la noción weberiana, como la validez de un orden determinado, de la cual depende la posibilidad de ejercicio del poder y la autoridad en una relación de dominación.

internacional, ya que excluye principios laborales tan importantes como los contenidos en los convenios de la OIT, por largo tiempo promovidos a nivel mundial, y otros estándares mínimos laborales incluidos en el CCI.

Otros aspectos del código Flor Verde parecen inocuos frente a realidades del trabajo colombiano y a ciertas particularidades del sector. En contraste con otros códigos, que en lo salarial se refieren a estándares mínimos tanto si existe una legislación nacional al respecto como si no, Flor Verde exige el pago de las obligaciones de ley a que tienen derecho los trabajadores/as, en otras palabras, el precario salario mínimo nacional. También prescribe al pago oportuno de “salarios, beneficios y compensaciones”; sin embargo, no se hace mención a los niveles de éstos.

Como se sabe, el salario mínimo predomina en el sector, pero dada su insuficiencia frente a las necesidades básicas de los trabajadores/as y las limitadas garantías laborales de ley que lo complementan, el estricto cumplimiento de esta norma no parece muy significativo como logro de un código de conducta. Algo similar puede plantearse respecto al mandato de cumplir la “jornada legal de trabajo”.

Si se considera la manera como funcionan las rutinas de trabajo y el desplazamiento diario de los trabajadores/as desde barrios periféricos y municipios, debería hablarse de la *jornada dedicada al trabajo*, contemplando los prolongados tiempos de transporte y otros quehaceres indispensables para llegar al trabajo, que en el caso de las mujeres son más numerosos. En las entrevistas, varias trabajadoras señalaron que para emprender su actividad de trabajo a las 6:15 de la mañana, sus faenas en la casa tienen que comenzar a las 3 a.m., de modo que dedican 13 horas diarias al trabajo y hasta 19, en temporadas en que se labora tiempo extra²³.

Otra carencia fundamental de Flor Verde es la no inclusión de garantías relacionadas con el derecho de asociación y la negociación colectiva, y la ausencia de reconocimiento a convenios de la OIT sobre derechos fundamentales de los trabajadores/as. La inexistencia de componentes relativos a la actividad de organizaciones de trabajadores/as representa el antisindicalismo connatural a todos los sectores empresariales nacionales. Sin embargo, lo que es específico del sector floricultor es que en alguna de sus presentaciones de

buena imagen y correcto manejo de indicadores representativos se menciona un porcentaje del 13% de sindicalización en el sector, contrastado con sólo el 5% en el país. Esa proporción de sindicatos en floricultura refleja principalmente a las organizaciones patronales o totalmente inoperantes que se mencionaron antes.

Por lo demás, la dispersión de actividades del sector y la existencia de compañías no sujetas a controles, pero articuladas productiva y comercialmente con las que son certificadas, puede convertirse en un aspecto adverso a una aplicación clara y efectiva de los estándares sobre las empresas que se certifican. Tratándose de un sector diverso y semirural, en donde es usual que las empresas completen sus pedidos comprando productos a otras y actúen comercializadoras, pueden quedar sin piso ciertas exigencias de los códigos, y las posibilidades de control y sanción a productos elaborados en condiciones censurables.

Otro aspecto poco compatible con los códigos tiene que ver con la diversidad de las formas de contratación. Las mejoras laborales consecuencia de las presiones del mercado externo se concentran en las franjas de trabajadores/as más establemente vinculados, pero los procesos de flexibilidad de costos que corren paralelos adicionan trabajadores/as bajo modalidades como contrato temporal, subcontratación y cooperativas de trabajo asociado, quienes quedan al margen de muchos derechos laborales y beneficios.

Igualmente, tratándose de un escenario en que se ha intensificado el trabajo y aumentan las exigencias productivas, es ineludible el surgimiento de situaciones conflictivas entre requerimientos de códigos y presiones de eficiencia y rendimiento. En la cotidianidad del trabajo, la obligación y el apremio por alcanzar ciertos indicadores de eficiencia y logro de resultados, a nivel del trabajo individual o colectivo, pueden incidir en que las trabajadoras descuiden o incumplan algunas de las medidas de prevención (Cactus, 1998a).

Conclusión y perspectiva

El proceso contemporáneo de definir y hacer valer sellos, certificaciones y códigos como elementos con los que las compañías quieren garantizar la reputación, puede inscribirse en la dinámica histórica de la legitimación del empresariado. En el presente, estas certi-

²³ Otros aspectos relativos a la situación específica del género femenino, p. ej. la salud reproductiva, apenas comienzan a ser tomados en cuenta en los “programas sociales”, y tienen poca presencia en los códigos y estándares de calidad de la vida laboral que se elaboran a nivel general.

ficciones actuarían como indicadores de legitimidad ante los consumidores, del mismo modo que en períodos tempranos del capitalismo, lo que se requería era lograr prestigio y reconocimiento frente a otros grupos sociales, o la necesidad de reivindicar su poder económico y propiciar un consenso con la opinión pública, trabajadores/as y legisladores. En etapas en que se intensifican las exigencias de disciplina y esfuerzo productivo, al mismo tiempo que aumenta el poder de movimientos obreros organizados, la legitimidad depende de la manera como se resuelva la llamada “cuestión social” como fenómeno de desigualdad y distribución de los beneficios (Kocka, 2002).

Ante reclamos y cuestionamientos, los empresarios pueden ampararse en el orden legal de la fábrica y el contrato laboral, pero en general tienden a buscar algún medio para conseguir la aceptación de los trabajadores/as, pues sólo de este modo se alcanza su disposición óptima al trabajo y el rendimiento que se requiere de ellos²⁴. Dentro de los medios para conseguir ese consentimiento productivo se identifican los modelos patriarcales del patrono como figura ejemplar, que además concede alguna remuneración o protección adicional al básico exigido por la ley como forma de ampliar su base de legitimidad (Kocka, 2002).

En las condiciones laborales y comerciales del sector, la formulación de Flor Verde y otros códigos representa una búsqueda de legitimidad, que se orienta más a organismos protectores de derechos laborales y compradores “informados” del exterior, que a los trabajadores/as y la opinión pública nacional. Con este propósito, se diseña Flor Verde, programa que se asimila más a lo que Boiral llamó códigos de conducta de marcas privadas, con una exigencia y consistencia inferior a los códigos externos certificados o a las llamadas etiquetas sociales.

Se han introducido cambios más notorios en lo ambiental, pero teniendo en cuenta las falencias del código, podemos considerar reducido su potencial como auténtico factor de transformación de las adversas condiciones de trabajo en el sector. De modo similar a otras acciones de RSC, en buena medida se pretende simplemente mejorar la imagen ante grupos de interés relevantes como las organizaciones de consumidores, competidores y otras ONG, que en el país y especialmente en el exterior podrían agitar debates en contra de los productores colombianos por su manejo ambiental o social.

En este sentido, es evidente el influjo de los mercados de europeos en la incipiente mejora de condiciones ambientales y laborales de los trabajadores/as de flores que se percibe en los últimos años. Aunque la mayor parte de la producción colombiana se envía a Estados Unidos, en donde las presiones son menores, la convicción de que cada vez serán más decisivos los estándares laborales en todo los mercados, sumada a una situación cambiaria con el dólar devaluado, incide en que se decida estratégicamente exportar a los dos continentes, con lo cual tendrían más influencia los códigos de conducta.

Hasta el momento, un balance sobre el código de conducta del sector tiene que reconocer algunos avances, p. ej. en el manejo ambiental, aunque aún no se llegan a aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece el control biológico. Así mismo se adelanta en aspectos laborales como salarios, riesgos profesionales y salud ocupacional. Como se ha dicho, los progresos se restringen a los contextos empresariales más dinámicos y tienen una serie de limitaciones derivadas de la concepción empresarial del problema como búsqueda de legitimidad y perfil positivo en los mercados externos.

En el mismo sentido, son aspectos limitantes los ajustes de flexibilidad de costos que se introducen de modo paralelo y, muy decisivamente, la falta de reconocimiento al componente sociolaboral y por tanto su ausencia en el tema. Por lo anterior, lo realizado dista mucho de concebirse como un diálogo social, y las posibilidades de discusión y reflexión se encuentran más entre instituciones internacionales y empresas, que entre éstas y organizaciones gubernamentales o sociales locales, mucho menos si son sindicales.

Un verdadero progreso en la calidad del trabajo en floricultura, que supere los factores que hoy lo hacen indeseable, aun “con salario mínimo de ley y contrato estable”, dependerá de que empresas y gremio, desde una perspectiva democrática y orientándose más a la legitimación interna, tomen en cuenta aportes de otros sectores sociales. A ello también contribuiría el estudio del sector, si dentro de una concepción de transparencia se facilita el acceso a observadores y analistas, con la visión de construir un proceso que aspire a ir más allá de las conocidas y banales soluciones de relaciones públicas, moda e imagen corporativa que se suelen aplicar.

²⁴ En general hay conciencia de que la eficiencia y productividad tienen relación con la satisfacción del empleado con sus condiciones de trabajo y, algunos casos, se habla de modo enigmático de la gran influencia que tiene el buen estado de ánimo y tranquilidad del trabajador, en la calidad y belleza de las flores.

Al respecto, podemos retomar lo planteado por Koepke (2003), para quien los códigos de conducta “no resuelven por sí solos los problemas laborales”, sino que éstos deben ser abordados también por instancias sociales más amplias. Igualmente, así los códigos se refieran al derecho a un ingreso digno, este tema es un asunto

político que compromete a más estamentos de la sociedad. De este modo podrían estructurarse modelos de empresa en donde el crecimiento y la competitividad duradera se combinen con unas relaciones de trabajo más equitativas y respetuosas.

Referencias bibliográficas

- Abreu, A. (1995). *Globalización, género y trabajo*. Santiago: Isis Internacional.
- Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocollflore) (2000). *Colombia Land of Flowers*. Bogotá.
- _____ (2002a). *Informe Social, Ambiental y Flor Verde*. Bogotá.
- _____ (2002b). *Código de conducta Flor Verde*, versión 2.
- _____ (2003a). *Informe Social, Ambiental y Flor Verde*. Bogotá.
- _____ (2003b). *Boletín Noticias Sociales*, 180.
- Benería, L. (1994). *La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres*. México: Palacio Editores.
- Bendix, R. (1966). *Trabajo y autoridad en la industria*. Barcelona: Eudeba.
- Blanch, J. (edit.) (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Boiral, O. (2003). Certificar la buena conducta de las empresas: retos, problemas y perspectivas. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(3).
- Cactus (1998). *Boletín Cactus*, (8)9.
- _____ (2003). Ubicación general de la floricultura colombiana. En P. Sierra (ed.). *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*. Bogotá: Cactus.
- Cámara de Comercio de Bogotá (2003). *Observatorio de las exportaciones de Bogotá y Cundinamarca 1995-2002*. Disponible en: <http://www.ccb.org.co>.
- Campaña Internacional de Flores - UITA (1998). *Código de conducta internacional para la producción de flores cortadas*. Ginebra.
- Campaña y Mujica, P. (2003). Códigos de conducta y derechos humanos en el trabajo, abriendo nuevos horizontes. En P. Sierra (ed.). *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*. Bogotá: Cactus.
- Centro de Estudios Sociales (CES) (1995a). *Aspectos relacionados con las formas de contratación en el sector de la floricultura: el auge de las empresas de servicios temporales*. Mimeo. Documento No. 6. Bogotá: UN.
- _____ (1995b). *La floricultura en la Sabana de Bogotá. Proyecto piloto en el municipio de Madrid Cundinamarca*. Mimeo. Bogotá: UN.
- _____ (1995c). *Trabajo de niños y jóvenes en la floricultura en el municipio de Madrid, Cundinamarca*. Mimeo. Bogotá: UN.
- Coinvertir (2003). *Perfil sectorial. Sector agrícola y agroindustria*.
- Colombiana de Directorios (2004). *Directorio de la floricultura*. Bogotá.
- Cundinamarca (2003, 2 de agosto). Un trabajo “espinoso”. *El Tiempo*, p. 8.
- Dinero* (2005, 27 de mayo). De cara a la pobreza, 230, 26-40.
- El Tiempo* (2003, 10 de marzo). Empresarios invierten en sector social, p. 1-13.
- _____ (2005, 17 de junio). Contrapliego de los bancos, pp. 1-19, 20.
- Farné, E. (1998). *Employment and working conditions in the Colombian flower industry*. Industrial Activities Branch Working Paper. Geneva: International Labour Office.
- Friedemann, G. (2002). *Challenging patriarchy in the transnational floriculture industry: household economics, identity and Gender in Colombia*. Mimeo. University of Minnesota.
- Gijsbert, V. (1998). *The social policy implications of Codes of Conduct, with particular reference to the relations between companies adopting such codes and their supplier and subcontractors*. Mimeo.
- Grupo de Estudios del Crecimiento Económico Colombiano (Greco) (2001). Exportaciones no tradicionales de Colombia. En M. Urrutia et al. *El crecimiento económico colombiano en el siglo XX. Borradores de Economía del Banco de la República*, 170.
- ILFR (2004). *Current projects*. Disponible en: <http://www.laborrights.org>.
- Kocka, J. (2002). Problemas y estrategias de legitimación de los empresarios y cuadros directivos en el siglo XIX y comienzos del siglo XX. En *Historia social y conciencia histórica*. Marcial Pons.
- Koeple, R. (2003). Los códigos de conducta para el monitoreo de producciones justas y limpias. En P. Sierra (ed.). *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*. Bogotá: Cactus.
- ONU (2004). *Memorias del primer foro de responsabilidad social para presidentes y líderes empresariales*. CCRE, Compartamos con Colombia y Codespa.
- OIT (2001). Trabajo decente en América Latina. *Revista Internacional del Trabajo*, 14.
- _____ (2003). Coloquio Internacional de Trabajadores sobre el Trabajo Decente en la Agricultura. *Trabajo decente en la agricultura*. Documento de Información. Ginebra: OIT.
- Ortiz, O. (1998). *Identidad y afectividad en las trabajadoras de las flores del occidente de la Sabana de Bogotá*. Tesis de grado en Sociología, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Oxfam (2003). *Comercio con justicia para las Américas. Agricultura, inversiones y propiedad intelectual, tres razones para decir no al ALCA*. Disponible en: <http://www.comercio-conjusticia.org>.
- _____ (2004a). *Criterios de comercio justo*. Disponible en: <http://www.intermonxfam.org>.

- _____ (2004b). *Estudio sobre derechos laborales de las mujeres trabajadoras del sector floricultor – Colombia*. Versión preliminar en formato electrónico.
- _____ (2004c). *Los derechos laborales de las trabajadoras del sector floricultor en Colombia*. Disponible en: <http://www.comerciojusticia.com>.
- _____ (2004d). *Más por menos: el trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas*. Reino Unido: Oxfam.
- Páez, O. (2002). *Diagnóstico de los derechos laborales de los trabajadores de flores del norte de la Sabana de Bogotá*. Tesis de grado en Derecho, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Reis, B., Sierra, P. y Rancel, C. (1995). El sindicalismo en la floricultura. En Centro de Estudios Sociales (CES) – UN. *Aspectos relacionados con las formas de contratación en el sector de la floricultura: el auge de las empresas de servicios temporales*. Mimeo. Bogotá.
- Repeto, E. (2004). *Rentabilidad de la floricultura: ¿para quién?* Trabajo inédito. Bogotá: Corporación Cactus.
- Rueda, R. (2003). *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. Bogotá: Cactus.
- Sennett, R. (2003). *El respeto*. Barcelona: Anagrama.
- Sierra, P. (2003). Mirada comparativa a la floricultura en América Latina. En *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*. Bogotá: Cactus.
- Untraflores (2004, abril). Untraflores se puso al frente de la denuncia sobre intoxicación de trabajadores en flores Aposentos. *Florecer*, 4.
- _____ (2004). La floricultura y los derechos humanos. Disponible en: <http://www.untraflores.netfirms.com>.
- _____ (2004). Trabajadores de flores del campo paran por incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones. Disponible en: <http://www.untraflores.netfirms.com>.
- Weiss, A. (1997). Organización y cambios organizativos. En *Modernización industrial: empresas y trabajadores*. Bogotá: Departamento de Sociología, Universidad Nacional de Colombia.
- _____ (2003). Proyecto de investigación Políticas de Personal de Empresas Multinacionales Alemanas en diferentes países de América Latina – Un estudio comparativo.
- Z'graggen, H. (2003). Los códigos de conducta internacional para la producción humana y sostenible de las flores. En P. Sierra (ed.). *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*. Bogotá: Cactus.
- Zamudio, R. (2003). Impactos sociolaborales de la floricultura colombiana. En P. Sierra (ed.). *Floricultura de exportación en América Latina. Hipótesis y retos*. Bogotá: Cactus.

