

El derecho de asociación sindical en los trabajadores de las flores*¹

The right to unionize of flower workers

JUAN SIMÓN RICO HERNÁNDEZ²

junasimon1481@gmail.com

RESUMEN

Partiendo del estudio de casos en dos empresas floricultoras ubicadas en Madrid y Funza (Cundinamarca), este artículo busca demostrar la violación del derecho de asociación sindical de los/as trabajadores/as de las flores. Propone la implementación de una política pública del derecho de asociación sindical, que permita conformar un sindicato de industria del sector, que agrupe al 90% y más de trabajadores/as y conlleve la reivindicación de los derechos de la mujer trabajadora en la floricultura, dado que estas, conjuntamente con los hombres, son sometidas a inestabilidad laboral, bajos salarios, temporalidad y condiciones laborales precarias.

La metodología empleada fue de carácter cualitativo y partió de examinar cómo el derecho de asociación sindical se quebranta sistemáticamente en la agroindustria de las flores.

PALABRAS CLAVE: libertad de asociación sindical, dignidad humana, política pública, derechos humanos, precariedad laboral, neoliberalismo.

ABSTRACT

Taking a case study of two companies from the Madrid and Funza (Cundinamarca), area as the starting point, the intent of this article is to demonstrate that the freedom of labor union is being infringed by the flower industry. The proposal herein being submitted is to implement a public policy regarding the right of labor association which would allow those workers to form an industry sector union to bring together 90% or more of the area workers. A union such would lead women working in the flower sector to demand their rights since they, as well as the men, are being submitted to continuous labor instability, low salaries, temporary working periods and precarious labor conditions.

The methodology to be used would be of a qualitative nature and would start from the premise that it needs to be demonstrated how the right to create a labor union is being systematically violated by the flower-agricultural industry.

KEY WORDS: freedom of labor union, human dignity, public policy, human rights, precarious labor conditions and neoliberalism.

142

Fecha de recepción: 2016/03/12 – Fecha de evaluación: 2016/06/08 – Fecha de aprobación: 2016/08/09

* Cómo citar este artículo: Rico Hernández, J. S.. (Julio-diciembre, 2016). El derecho de asociación sindical en los trabajadores de las flores. *Criterio Jurídico Garantista*, 9(15), 142-163.

1. Artículo de reflexión producto de la investigación terminada “Derecho fundamental a la libertad de asociación sindical de las trabajadoras y trabajadores de las flores en la Sabana de Bogotá. Estudios de casos en Madrid y Funza (Cundinamarca), para optar el título de magíster en Derechos Humanos, por la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
2. Abogado y especialista en derecho penal y criminología de la Universidad Libre de Colombia.

El derecho de asociación sindical en los trabajadores de las flores

JUAN SIMÓN RICO HERNÁNDEZ

SUMARIO

Introducción – I. LA AGROINDUSTRIA DE LAS FLORES EN LA SABANA DE BOGOTÁ Y SUS RELACIONES DE PRODUCCIÓN – II. FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN LA AGROINDUSTRIA DE LAS FLORES – III. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL – IV. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL SENO DE LOS TRABAJADORES FLORISTEROS – *A. Testimonios de trabajadores y trabajadoras sobre el derecho de asociación sindical en la floricultura* – V. FORMULACIÓN DE UNA POLÍTICA PÚBLICA¹¹ SOBRE EL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL – VI. CONCLUSIONES – Referencias.

143

Introducción

En este artículo se identifican las dificultades de los/as trabajadores/as de las flores en la materialización de su derecho de asociación sindical; obstáculos en Colombia relacionados con la implementación del modelo económico neoliberal, que tiene entre otros propósitos facilitar la tercerización y el abaratamiento de la mano de obra (Ahumada, 1996, pp. 219-237).

Se estudia el derecho de asociación sindical en un importante sector de la economía como la agroindustria de las flores, que contrata en un concentrado territorio de la Sabana de Bogotá mano de obra femenina que no requiere cualificación (González, p. 17). El censo del Departamento

Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del 2009 en este sector, muestra la tendencia mayoritariamente porcentual de la mujer (2010, pp. 28-31).

El artículo contextualiza la producción y comercialización de flores, sus formas de contratación, la implementación del derecho de asociación sindical, las dificultades en la organización de sindicatos, a partir de la recolección y análisis de testimonios de los trabajadores y casos específicos, para proponer la formulación de una política pública en defensa del derecho de asociación sindical y de los derechos de la mujer en la floricultura, además de dignificar su labor mediante la materialización real y efectiva de sus derechos laborales y humanos.

I. La agroindustria de las flores en la Sabana de Bogotá y sus relaciones de producción

El cultivo de las flores en la Sabana de Bogotá se inicia hacia 1960 como producto del proceso de sustitución y diversificación de las exportaciones; a partir de los 90 se constituyen grupos monopólicos con alta participación de capital extranjero, que sacan del mercado a pequeños productores nacionales, o los coopta, erigiéndose en grupos dominantes en la producción y en el mercado de las flores (González, 2014, p. 13).

Actualmente siete grupos controlan más del 70% de las ventas internacionales de flores: Grupo Chía®, The Elite Flower®, Jardines de los Andes®, Ipanema Güensuca®, Sunshine Bouquet®, Hosa y Funza®; manejan el negocio en cadena, desde la etapa productiva hasta la comercialización (Corpolabor y Untraflores, 2013, p. 18), y hacen parte de consorcios nacionales e internacionales, con los productores en Colombia y las comercializadoras en Estados Unidos, Europa, Rusia, Japón (González, 2014, p. 14).

Las condiciones comerciales, geográficas y naturales; la calidad de las flores y su posicionamiento en un mercado internacional con pocos competidores; la cercanía al aeropuerto El Dorado de Bogotá, principal puerto seco para la exportación; y la apertura de nuevos mercados como Japón, Rusia y China hacen de esta una actividad muy rentable (Rosales, 2008, pp. 3-4). Las flores colombianas

ocupan un lugar importante por su gran calidad y variedad. Colombia es el primer exportador mundial de claveles, con el 53 % (Portafolio, 2011), y el segundo exportador de flor fresca cortada, con participación del 15.8 % después de Holanda, que contó en el 2013 con el 45.2 % (Asocolflores, 2015, p. 9). Con la entrada en vigencia del tratado de libre comercio (TLC) con Estados Unidos quedaron libres de aranceles con este país, principal mercado (Portafolio, 2012), y gozan de los beneficios del programa de liberación arancelaria de la Unión Europea (Delegación de la Unión Europea para Colombia y Ecuador, 2015, pp. 7-8). Según Asocolflores,³ de 7.000 hectáreas cultivadas de flores en el país, el 76 % se concentra en Cundinamarca. Se generan nacionalmente 114 mil empleos directos y se exportan flores a 88 destinos; los principales: Estados Unidos, 76 %; Reino Unido, 3.5 %; Rusia, 5 % y Japón, 4% (Flores en Cundinamarca, 2013, p. 1). En 2015 las exportaciones alcanzaron US \$1.295 millones (Portafolio, 2016), y las utilidades crecieron 32 % de 2012 a 2013 y 221 % entre 2013 y 2014 (Superintendencia de Sociedades, 2015, p. 16); falta por cuantificar las ganancias del 2015, registradas con un dólar sustancialmente alto.

Las relaciones de producción generadas están ligadas a la abundancia y al alto porcentaje de mano de obra femenina, estimada en 70 % en la Sabana de Bogotá, con un nivel bajo de escolaridad, e integrada por madres cabeza de familia en un 65.6 %, que devengan el salario mínimo sin importar su antigüedad (Escuela Nacional Sindical [ENS], 2016, p. 1).

3. Organización gremial de los floricultores colombianos, que maneja más del 70 % de las exportaciones de flores totales de Colombia. Reúne cerca de 300 cultivos en la Sabana de Bogotá, Cundinamarca, Antioquia y la región Centro Occidente del país.

II. Formas de contratación laboral en la agroindustria de las flores

En sus comienzos la vinculación de los trabajadores/as en esta agroindustria fue directamente con las empresas, pero a finales de los 90 se expandió la tercerización laboral. En principio mediante contratistas independientes, luego a través de cooperativas de trabajo asociado (CTA) y actualmente mediante empresas de servicios temporales (EST) y sociedades por acciones simplificadas (SAS)⁴ (ENS, 2015, p. 68).

Las CTA, por su concepción, vulneran derechos laborales; parten de que se recibe “compensación” y no “salario”, negando por esta vía prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social. Estas han sido cuestionadas por organizaciones sindicales, por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por gobiernos con los que Colombia pactó tratados de libre comercio, entre ellos el de los Estados Unidos y que originó el Plan de Acción para los Derechos Laborales (7 de abril de 2011), que entre otras acciones contempla el desmonte de las CTA como tercerizadoras en la contratación laboral (PAL, 2011, p. 2), y que en palabras de una dirigente sindical, se constituyeron en la forma principal de la contratación en la floricultura (Fuentes, 2016).

En la actualidad, la contratación en la agroindustria de las flores es mediante empresas de servicios temporales. En la Sabana de Bogotá,

según encuesta realizada por la ENS, el 70 % de los/as trabajadores/as está por bolsas de empleo o empresas intermediarias (2016, p. 1).

En esta agroindustria encontramos empresas de servicios temporales como: Activos, Servicios Integrales, RYC Temporales, Servicios al Instante, Apoyo Laboral, Acción Plus, Soluciones Laborales, Red de Talentos, Gestión Integral y otras, las cuales tienen la contratación laboral. De los 80 000 trabajadores de las flores que laboran en la Sabana de Bogotá, el 70 % está de manera temporal (ENS, 2016, p. 1), lo que conlleva una excesiva rotación laboral, y por sí es un impedimento para ejercer el derecho de asociación (Corpolabor y Untraflores, 2013, p. 25).

En la contratación para el sector floricultor operan también las SAS, que son cooperativas de trabajo asociado que mutaron a este tipo de sociedades, y los contratos sindicales (*Portafolio*, 2013).

Estas formas de contratación impiden la estabilidad laboral y afectan el derecho fundamental de asociación. Por ejemplo, Flores Ipanema está entre las 1.000 empresas más grandes de Colombia (*La República*, 2014); tiene aproximadamente unos 8.000 trabajadores según lo expresa el asesor sindical de la Unión Nacional de los Trabajadores de las Flores, Alejandro Torres (2016); no tiene trabajadores directos, solo un reducido grupo que pertenece a los directivos, el contrato del resto es tercerizado.

4. Creadas mediante la Ley 1258 de 2008, tienen un objeto social indeterminado y realizan cualquier tipo de actividad lícita durante el tiempo que estipulen; entre estas, contratar personal para suministrarlo a las empresas de manera tercerizada. Su naturaleza es comercial.

Los/as trabajadores/as que tienen contratos a término indefinido y que están vinculados/as a sus respectivas empresas no pueden ejercer el derecho de asociación sindical, debido a que con los pactos colectivos les imponen condiciones restrictivas a su libertad, porque “si se afilian a algún sindicato pierden los beneficios que les han concedido en el pacto” (Fuentes, 2016).

Otra modalidad de contratación son los contratos sindicales, mediante los cuales el representante legal de un sindicato “de papel” contrata con una empresa las labores a realizar y a los/as trabajadores/as ejecutantes del contrato se les paga no un salario, sino una compensación, como quedó establecido en el Decreto Reglamentario 1429 de 2010, artículo 5 numeral 9; exactamente como está en las CTA.⁵

El Estado colombiano está utilizando este falso sindicalismo para informar a organismos internacionales como la OIT, que en Colombia está aumentando la sindicalización de los trabajadores, como aconteció con el informe del ministro del Trabajo en 2013, cuando expresó que se han creado 876 sindicatos. El dirigente sindical Miguel Morantes manifiesta que, “de esos 876 sindicatos eran falsos 823, y por consiguiente no era ningún avance sindical sino un peligro enorme para el

sindicalismo” (Confederación de Trabajadores de Colombia [CTC] y Central Unitaria de Trabajadores [CUT], 2014, p. 32).

Los contratos sindicales, en palabras del dirigente de la CUT, Fabio Arias (2016), hacen parte de la vetusta legislación laboral colombiana aunque su aplicación había sido muy poca. Esta figura convierte al sindicato en intermediario y patrono.

La figura del contrato sindical ha crecido nacionalmente de manera sustancial: de 50 casos en el 2010 pasó a 703 contratos en el 2012, para el 2013 se elevó a 964 y en el 2015 alcanzó 1925 (ENS, 2015, p. 19).

Todas estas formas de contratación lesionan el derecho a la libre asociación sindical, por cuanto ninguna de ellas garantiza estabilidad laboral a los trabajadores.

III. Justificación del estudio sobre la implementación del derecho a la libertad de asociación sindical

En el escenario de la agroindustria de las flores los/as trabajadores/as laboran en condiciones precarias⁶ (Cabrera, 2016), y con mano de obra

5. De ahí la expedita mutación de estas a “sindicatos de papel” o a SAS. Para realizar un contrato sindical fundan un sindicato que solo existe en el papel. Es una especie de sindicalismo fantasma y a través de este hacen el contrato sindical para suministrar trabajadores a las empresas.

6. La publicitada tendencia a la baja de la tasa de desempleo en Colombia obedece a formas tercerizadas de contratación laboral, con alta inestabilidad, bajos ingresos y empleos informales. Esta combinación está atravesada por la precariedad laboral, lo que conlleva que cada día se esté más lejos de conseguir las condiciones materiales para el goce pleno de una vida digna (Hawkins, 2014, pp. 6-7).

abundante y barata, que no requiere de calificación para actividades elementales repetitivas como plantación, deshierbe, entutorado,⁷ poda, corte, desbotone, recolección, clasificación, boncheo,⁸ control de calidad, encanaste, etcétera.

Para estos trabajos, cuando hay convocatorias en picos de la producción —que se volvieron permanentes—, entra un promedio de 30 a 50 trabajadores/as en un período de prueba y entrenamiento de ocho horas no remuneradas, de los cuales les hacen contratos temporales a cinco o diez; esta modalidad le significa a las empresas dejar de pagar las horas que laboraron, que sumadas representan una cantidad importante. A esto se agregan las formas de contratación tercerizadas y temporales, y la intimidación a los/as trabajadores/as con propaganda directa de “que los sindicatos acaban las empresas” (Fuentes, 2016; Rodríguez, 2016), que repercuten también en la tasa de sindicalización.⁹

En la década de los 80 hubo intentos de organizar sindicatos que decían ser de industria, pero fueron minoritarios; es el caso de Sintraflowers en 1986 y Sintraincolflor en 1987, que terminaron liquidados por las políticas empresariales. Actualmente existe en la Sabana de Bogotá el Sindicato Nacional de Trabajadores de los Cultivos de Flores, Frutas y Hortalizas de Colombia (Sinaltraflor),

afiliado a Utracum, muy cuestionado por abortar procesos organizativos de quienes no comulgan con sus políticas al lado de los empresarios (Cifuentes, 2003, pp. 20-21). Esto se corrobora en las entrevistas.

De acuerdo con Torres (2016) hay también otras organizaciones como el Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro); Untraflores, que nació en el 2001, en seis años llegó a 2.000 afiliados y actualmente, como consecuencias de las políticas antisindicales y el cierre de empresas donde tenían afiliados, solo tiene 80; y la Organización Nacional de Trabajadores Obreros de la Floricultura (Onof). Todos tienen nombres de sindicatos de industria y actúan como tal; sobre esa base están constituidos legalmente, pero en la práctica son sindicatos pequeños de empresa, con pocas afiliaciones y sin incidencia en las políticas empresariales ni en la organización de los trabajadores/as floristeros/as. Esta atomización hace parte del problema.

El derecho fundamental de asociación sindical permite a los/as trabajadores/as conquistar reivindicaciones económicas y sociales que dignifican su trabajo. Esto se ha mantenido desde el nacimiento de la clase obrera¹⁰ y su consecución ha pasado por varias etapas que lo han legitimado en acuerdos, convenios, resoluciones y tratados

7. Mallas que se colocan en los surcos para que las flores puedan crecer derechas.

8. Es el embalaje de las flores.

9. La baja sindicalización a que hacen referencia los/as trabajadores/as en las entrevistas, y que se refleja en sus respectivas empresas, obedece a toda la política antisindical en la agroindustria de las flores y a falta de garantías del Estado para ejercer este derecho.

10. Consultar Thompson, E. P. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.

internacionales sobre derechos humanos y en las legislaciones internas. Pero la normatividad se viola sistemáticamente en Colombia con nuevas formas, desde fines de los 80 cuando se impuso el modelo neoliberal, el cual “ha traído cambios significativos en la situación de los/as trabajadores/as. Diversas reformas estales han tenido como objetivo facilitar la movilidad y “flexibilidad” de la fuerza laboral, de acuerdo con las premisas de la llamada internacionalización de la economía” (Ahumada, 1996, p. 219), proceso del que no escapan los trabajadores y trabajadoras de las flores, en empresas que se constituyeron en grupos dominantes que actúan bajo unos mismos parámetros laborales de contratación.

148

El modelo neoliberal, de globalización de los mercados, es un capitalismo sin control que produce efectos negativos como desempleo, inestabilidad, precariedad laboral y una progresiva degradación de los salarios (Fariñas, 2005, p. 136), utiliza mano de obra flexible sobre todo en industrias que no requieren operarios calificados como es el caso de las flores, lo que permite reemplazarlos con facilidad, utilizando formas de contratación tercerizadas y temporales que desconocen derechos como la libre asociación sindical, la estabilidad laboral, la negociación colectiva y la huelga. Todo lo cual afecta por igual a hombres y mujeres, pero en el caso de las mujeres es más grave por su condición de madres cabeza de familia con obligaciones domésticas, que dificultan su participación en actividades sindicales (Benería, 1994, p. 66), y de acuerdo con González (2014), citando a Garzón H. y Pedraza y a la Corporación Cactus, la mayoría de las trabajadoras son madres cabeza de familia, sin cualificación, que admiten, dada su condición, altos grados de explotación, por lo cual

hay una especial preferencia por contratarlas, y ponerlas en dependencia de unos pocos ingresos, configurándose como un elemento de feminización en la floricultura (p. 17).

De acuerdo con lo anterior, es necesario contrarrestar la vulneración de derechos laborales y el desconocimiento de garantías para su materialización en la relación capital-trabajo, mediante acuerdos que permitan a las organizaciones sindicales actuar unificadamente, así como conquistar una política pública que garantice el derecho fundamental a la libre asociación sindical, y viabilice la creación y constitución de sindicatos de industria por ramas de la producción. Para el caso de los y las floristeras sería el nacimiento de unas actividades sindicales con perspectivas mayoritarias de unidad y solidaridad, que permitirían elevar la capacidad de negociación y de movilización frente al empresariado, para así materializar derechos humanos como el de asociación sindical.

IV. La organización sindical en el seno de los trabajadores floristeros

Según Cifuentes (2003), finalizando los 60, en el sector comenzaron a constituirse sindicatos (y a afiliarse en sindicatos de industrias como Sintrainagro), en Agradex, Anachichi, Flores del Camino, Arrayanes y Flores Bogotá (p. 20). Es de advertir que la actividad sindical no ha estado exenta de la injerencia empresarial que planteó desde el comienzo el paralelismo sindical y los pactos colectivos para oponerse; es así que Sintrainpoagro, fundado en 1987, fue declarado ilegal por el Ministerio del Trabajo. El presidente de Asocolflores lo tildó de ser agente de las Fuerzas

Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y del Ejército Popular de Liberación (EPL), según Cifuentes (2003, pp. 22-23). La prensa reprodujo esas acusaciones así:

Delegados y representantes de las compañías afiliadas a la Asociación Colombiana de Productores y Exportadores de Flores, Asocolflores, precisaron que desde hace algún tiempo han observado con preocupación que las mismas estrategias utilizadas por sindicatos que tienen vínculos con organizaciones guerrilleras están haciendo su presencia efectiva en nueve municipios de la Sabana.

Precisaron que ya existe conocimiento de la creación de una oficina en Madrid o Mosquera, Cundinamarca, de un sindicato que solicitó ante el Ministerio del Trabajo, la expedición de una personería jurídica, pero que en realidad es una organización satélite de las existentes en la zona bananera con vinculaciones al EPL y FARC. (*El Tiempo*, 1987, p. 1 A).

Señalamientos como los anteriores no son nuevos para el movimiento obrero, y desconocen un derecho humano fundamental, con consecuencias nefastas como sucedió en el Urabá antioqueño donde fueron asesinados 708 sindicalistas del banano por el paramilitarismo (Corporación Nuevo Arco Iris, 2010, p. 23).

Dos días después de la nota anterior, *El Tiempo* (1987) editorializó en una declaración contra los trabajadores:

Hay que tomar conciencia del peligro que este procedimiento entraña y cortar de raíz este nuevo virus que quiere inocular la subversión embozada en la piel de oveja del sindicalismo honesto. Los floristas unidos deben hacerle frente a esta amenaza y con la ayuda y el respaldo de las autoridades, de los políticos e inclusive de las centrales democráticas y de los propios trabajadores que

resultarían siendo las primeras víctimas, deben impedir que el régimen del terror del EPL se traslade a la Sabana de Bogotá (16 de abril, p. 5 A).

El sindicalismo en el sector de la agroindustria de las flores no alcanzó a nacer como movimiento de trabajadores autónomos, desprovisto de la injerencia empresarial; esto hace parte de la herencia intestada que se ha transmitido durante años con relación a la libre asociación sindical. En el estudio *Trabajo digno y decente en Colombia*, la Procuraduría General de la Nación (2011), expresa:

Colombia continúa siendo uno de los países más peligrosos para el ejercicio de la libertad sindical en el mundo. A esto se suma una serie de obstáculos normativos y prácticas que restringen seriamente el derecho de asociación y le impiden a los trabajadores, particularmente a quienes no gozan de un contrato de trabajo tradicional, organizarse para reclamar sus derechos. (p. 75).

En el caso de las flores, el estudio de la Corporación Cactus (2011) sobre los/as trabajadores/as en esta agroindustria en la Sabana de Bogotá concluye que un 80 % nunca se afilia a un sindicato “por miedo a ser despedidos, quedarse sin trabajo” (pp. 94-97). Pero analizando lo que ha sucedido en Colombia, en donde asesinaron cientos de sindicalistas, se pueden colegir también otros miedos.

En el preámbulo de la Constitución de la OIT, organización surgida en 1919 como resultado del Tratado de Versalles, se encuentran las grandes preocupaciones que movilizaron a los obreros en el siglo XIX y comienzos del XX: “Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras

naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países” (OIT, 1919, p. 1). Con lo expresado en los considerandos del

preámbulo se aprobaron normas fundamentales en el trabajo, que condensan parte de los derechos laborales, como se aprecia en el cuadro 1.

Cuadro 1. Normas fundamentales en el trabajo en relación con los derechos laborales

CONVENIO	AÑO	NOMBRE
N.º 29	1930	Relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
N.º 87	1948	Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
N.º 98	1949	Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
N.º 100	1951	Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
N.º 105	1957	Relativo a la abolición del trabajo forzoso.
N.º 111	1958	Relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.
N.º 138	1973	Relativo a la edad mínima de admisión al empleo.
N.º 182	1999	Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Fuente: elaboración propia con base en OIT (2001, p. 9).

Si el Estado colombiano y los empresarios que han ratificado estos convenios concertados de manera tripartita los garantizaran, el avance en los derechos humanos sería sustancial y los/as trabajadores/as no estarían angustiados por el miedo a ser despedidos cuando deciden fundar un sindicato (opinión concensuada de los trabajadores entrevistados entre febrero y marzo de 2016). “La actual globalización neoliberal globaliza el capital y sus derechos, pero no globaliza el trabajo ni los derechos a él asociados” (Fariñas, 2005,

p. 108). De acuerdo con Abromovich y Curtis (2002), el gran peso de los derechos asociados al trabajo son derechos sociales, económicos y culturales, y por lo tanto el Estado debe implementar acciones concretas para su realización, con obligaciones positivas de hacer (pp. 21-23).

Los/as trabajadores/as de las flores no podrán satisfacer reivindicaciones económicas, políticas y sociales hasta que el derecho fundamental de asociación sindical no sea garantizado de manera

plena, material y efectiva, y deje de constituirse en declaración nominal en las legislaciones internas, resoluciones, recomendaciones y tratados de organismos internacionales. Al respecto Odero y Guido (1995) señalan:

Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social. (p. 5).

La floricultura con un modelo agroexportador sometido al mercado internacional, utiliza una mano de obra laboral “flexible” fundamentalmente femenina, con jornadas extendidas de trabajo que impactan la salud física y mental de las trabajadoras (Corporación Cactus, 2011, p. 110). Unido a esto, los salarios son bajos, no pasan del mínimo legal así se tenga diez o trece años de labor en la misma empresa, como se constata en las entrevistas realizadas (ver cuadro 2). El artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo

(CST) dice: “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”. Es una paradoja, pero así está establecido desde 1950.



Los/as trabajadores/as de las flores no podrán satisfacer reivindicaciones económicas, políticas y sociales hasta que el derecho fundamental de asociación sindical no sea garantizado de manera plena, material y efectiva, y deje de constituirse en declaración nominal en las legislaciones internas, resoluciones, recomendaciones y tratados de organismos internacionales.

feliz, sino desgraciado, no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu (p. 109). Este texto, que permite comprender las condiciones de los

López (2016), presidenta de Untraflores, quien labora desde hace diez años en C. I. Pardo Carrizosa, del grupo Chía, expresó:

Hay gente en general que sale del cultivo, se puede decir que inválidos, con enfermedades como el túnel del carpo, manguito rotador, columna vertebral, vena várice, problemas de visión, con cáncer de la piel, por esos extenuantes tiempos al sol, no tenemos dinero para poderse comprar un protector solar, el salario mínimo no nos alcanza, sino para medio comer y pagar arriendo.

Marx (1968), en su análisis sobre el trabajo capitalista destaca la alienación a que se ven sometidos los/as trabajadores/as cuando laboran en condiciones de sobreexplotación como las anotadas, “en su trabajo el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente

trabajadores del siglo XIX, se replica de manera idéntica 150 años después en la floricultura colombiana; es decir, “en el tiempo histórico estamos en el siglo XXI, pero en el tiempo real hay brechas inadmisibles” (Restrepo, 2015, p. 33), con restricción de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), producto de las condiciones laborales y de los bajos salarios de los/as floristeros/as.

A. Testimonios de trabajadores y trabajadoras sobre el derecho de asociación sindical en la floricultura

152

Materializar el derecho de asociación sindical en la agroindustria de las flores ha sido bastante difícil y complejo; el problema hunde sus raíces en factores de orden social, económico y político, que pesan como una catedral a la hora de crear organizaciones sindicales.

De orden social se encuentra, como ya se dijo, que la gran mayoría de trabajadores son mujeres con un nivel de escolaridad bajo, cabezas de familias que solas responden por el sostenimiento de sus hijos (Corporación Cactus, 2011, p. 17); dependen de siete grupos empresariales que dominan el sector (Corpolabor, 2013, p. 18); no se exponen a patronos promoviendo la defensa de sus derechos por temor a perder su trabajo; quien es despedido por actividades sindicales o por indignarse ante las jornadas laborales u otras iniquidades, no es contratada/o más en la floricultura. Estas son unas de las constantes amenazas que gravitan en torno a la vida laboral de las floristeras, quienes dejan de asumir actividades de organización sindical, pues de hacerlo las consecuencias para

la familia son lesivas, no hay más fuentes de empleo y lo que saben hacer es en las flores, como se constató en las entrevistas.

En la investigación se entrevistaron 17 personas, 13 mujeres y 4 hombres. De las 13 mujeres 6 tienen en la actualidad, de manera directa, contratos a término indefinido con sus respectivas empresas, 5 están con contratos a término fijo con una empresa de servicios temporales y 2 laboraron en las flores y actualmente cumplen actividades de orientadoras de carácter social, gremial, sindical y político. De los 4 hombres, 1 está vinculado con contrato laboral indefinido, 2 ejercen funciones político sindicales en el sector y 1 es dirigente nacional de la CUT. De las 11 mujeres vinculadas como floristeras, 10 son madres cabeza de familia, a quienes les corresponde vivir jornadas extenuantes extendidas en temporadas, llegar a sus hogares, atender a sus hijos, acostarse a las diez de la noche y levantarse a las tres de la mañana (Anónimas, 28 de febrero, 2016); esto permite dimensionar lo complejo que es organizar sindicatos en este sector, y ver cómo el empresariado se aprovecha de estas condiciones para vulnerar el derecho de asociación sindical.

El siguiente testimonio de una trabajadora que solicitó mantener su nombre en el anonimato muestra aspectos de la realidad laboral y sindical. Tiene 43 años, es madre cabeza de familia, con escolaridad hasta sexto grado, y dos hijos (9 y 13 años): se levanta a las 3 a. m. para dejar la comida a sus hijos; a las 5:30 a. m. la recoge el bus de la empresa; trabaja en San Marino Flower S. A., empresa ubicada en Madrid (Cundinamarca) desde hace cuatro años, pero que en el sector de las flores lleva veinte años. Inicialmente fue contratada

Cuadro 2. Trabajadores de las flores y asesores sindicales entrevistados entre febrero y marzo de 2016

	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Madres cabeza de hogar	Afiliados a un sindicato	Promedio contratos indefinidos	Promedio contratos temporales	Salario
Mujeres trabajadoras flores	11	6	5	10	5	13 años	3 meses	sm/m
Hombres trabajadores flores	1	1						
Mujer asesora sindical en las flores	2							
Hombre asesor sindical en las flores	2							
Dirigente sindical nacional en la CUT	1							

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas (2016).

por una cooperativa de trabajo asociado, y ahora por una empresa de servicios temporales. Aquí no hay sindicato, dice en la entrevista, y ante la pregunta sobre qué pasaría si alguien plantea en esa empresa la organización sindical respondió:

Lo sacan, porque una vez una señora entró y averiguaron y para fuera, lo ven hablar a uno con una persona de esas y dicen que es un sindicato y es mejor no hablar, uno tiene un pie adelante y otro atrás, (...) hay mucho estrés en la empresa, no saben tratar a la gente, nos tratan mal, a las patadas, nos obligan a trabajar después de la jornada y uno no puede decir nada y no nos queda tiempo de ver a los hijos. (Mujer 1, 2016).

En otra entrevista del 17 de febrero con dos trabajadoras de Jardines de Colombia, cultivo ubicado

en el municipio de Madrid, del grupo empresarial Elite Flower, uno de los más poderosos del sector y en donde no existe sindicato en ninguna de sus empresas —se calculan unos 8.000 trabajadores en los picos más altos— (Florecer, 2012, p. 8), estas manifestaron tener contratos con Gestión Integral, una empresa de servicios temporales. Sobre los sindicatos una de ellas expresó: “He escuchado que es beneficio para los trabajadores, pero no es beneficio para la empresa” (Mujer 2, 2016). Ante la pregunta de qué pasaría si en Elite Flower un trabajador planteara organizar un sindicato, respondió: “Lo echan, porque a la empresa no le conviene, porque obviamente que el trabajador no quiere más abuso, el sindicalista no quiere más abuso por parte de la empresa”. A

la misma pregunta su compañera, sin titubeos, contestó, “lo echan” (Mujer 3, 2016).

Estas floristeras, ambas madres cabeza de familia, ganan el salario mínimo, lo cual, con el pago de horas extras, solo les permite suplir en parte algún tipo de necesidades familiares. Sobre las necesidades insatisfechas de las obreras, Safa (1994) sostiene:

Para la mayoría de las mujeres de la clase trabajadora, un empleo no significa posibilidades para su autorrealización o aun para una mayor autonomía. Por lo general la mayor parte de sus ingresos se destinan a sus familias y no a sus propias necesidades o desarrollo personal. (p. 39).

154

De las trabajadoras entrevistadas, hay 6 afiliadas a una organización sindical; de estas, 4 tienen fuero sindical y las otras 2 llevan laborando en sus respectivas empresas un promedio de 13 años. De las 4 que tienen fuero, el promedio de vinculación laboral a sus empresas está alrededor de los 15 años; tres no están afiliadas y tienen contratos a término fijo con una empresa de servicios temporales, contratos estos que oscilan entre tres, cuatro y seis meses, los cuales no se prorrogan automáticamente, y el trabajador/a permanece sin trabajo ocho o quince días, si es que se le hace nuevo contrato.

Fue imposible entrevistar trabajadores/as que tuvieran contratos a término indefinido y que no estuvieran afiliados/as al sindicato; muchos de ellos/as vienen de procesos de desafiliación por el acoso laboral a que han sido sometidos/as, como sucedió en Flexport de Colombia, según lo expresa una dirigente sindical de Sintraflexport (Cárdenas, 2016).

Un ejemplo de violación al derecho de la libre asociación sindical en la floricultura se da en la empresa Flexport de Colombia y Cía. S. A., perteneciente al Grupo Funza, dedicada a la producción de flores bajo cubierta y al aire libre. El 20 de febrero de 2016 se entrevistó en Funza al siguiente personal directivo del sindicato de Flexport de Colombia: Gloria Flores, presidenta; Martha Sánchez, vicepresidenta; Luz Marina Cárdenas, secretaria y Miguel Antonio Rodríguez, fiscal. Según las entrevistas e información suministrada por ellos: la empresa cuenta con 600 trabajadores, de los cuales 350 están contratados directamente y 250 indirectamente a través de la EST Talentos en Acción; el 85% de estos trabajadores son mujeres y de ellas madres cabeza de familia en un 80%. El sindicato de Sintraflexport se fundó con 50 trabajadores en octubre de 2014, y ocho días después de su fundación contaba con 165 afiliados. Hasta aquí todo parecía estar marchando sin contratiempos de ninguna naturaleza. Según Martha Sánchez:

En estos momentos quedan treinta afiliados, la parte humana (jefe de personal) llegó a decirle a los trabajadores que los sindicatos eran malos y acababan las empresas, entonces la gente, por miedo, empezaron a desafiliarse; la empresa busca meterle cizaña a toda esta gente y de poquito a poquito se fueron desafiliando. (2016).

A la pregunta, ¿de qué otros medios se valió la empresa para que los trabajadores se desafiliaran del sindicato?, Gloria Flores, respondió:

Cuando dimos a conocer el pliego de peticiones automáticamente nos cerraron las puertas, y no nos quisieron recibir el pliego. La empresa desconocía el número de afiliados y de inmediato buscaron a todos los ingenieros y comenzaron

a llamar a la gente por grupos a las oficinas y los ubicaron en una sala de juntas, había tres espacios, pasaban por la gerente y ella les habló y les dijo que por qué hacían eso, nos comparó con el ébola, y que nosotros [el sindicato] hacíamos y deshacíamos, la gerente se puso a llorar y dijo que le daba mucha tristeza cómo destruíamos una empresa los trabajadores metiendo un sindicato. (2016).

De acuerdo con los documentos presentados por la directiva sindical, la empresa interpuso demanda en contra de Sintraflexport, alegando que el sindicato se había fundado sin el número legal de 25 trabajadores. El Juzgado Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, con Radicado 20015-000345, falló a favor del sindicato y en la apelación se ratificó la sentencia de primera instancia por el Tribunal de Cundinamarca en la sala laboral el 6 de noviembre del 2015. A los trabajadores que quedaron afiliados al sindicato les quitaron primas extralegales. “Nos las quitaron con el argumento de que eso era por un reglamento interno de la empresa, pero en ningún momento nosotros renunciamos a esas primas, ni firmamos ninguna carta” (Rodríguez, 2016).

El sindicato presentó pliego de peticiones en octubre del 2014; por las acciones de la empresa en contra de la organización sindical no ha sido posible entrar a negociar y al 2016 se está a la espera de que el Ministerio del Trabajo se pronuncie y resuelva (Flores, 2016).

Los directivos sindicales entrevistados tienen todas enfermedades profesionales valoradas por la administradora de riesgos laborales (ARL), que se manifiestan en afectaciones en el manguito rotador, túnel del carpo, epicondilitis aguda y lesiones lumbares. (Rodríguez, 2016).



Materializar el derecho de asociación sindical en la agroindustria de las flores ha sido bastante difícil y complejo; el problema hunde sus raíces en factores de orden social, económico y político, que pesan como una catedral a la hora de crear organizaciones sindicales.

155

En el municipio de Madrid opera la empresa Jardines de los Andes. Allí funciona una subdirectiva de la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana (ONOF), de la que es asesora Betty Fuentes, una extrabajadora de las flores, quien entrevistada sobre la política sindical de la empresa expresó:

Jardines de los Andes ha tenido políticas anti-sindicales de lo más agresivas que ha podido, nosotros conseguimos abogados para que nos reintegraran trabajadores que fueron despedidos por estar enfermos, (...). A la gente le hacen las cartas en la Oficina de Talento Humano para echarla, y les dicen que se desafilien del sindicato porque estos acaban las empresas. Todo esto ha sido denunciado. (Fuentes, 2016).

Efectivamente ONOF, como organización sindical, presentó querellas ante la Inspección del Trabajo de Facatativá y derechos de petición a la empresa Jardines de los Andes, el 11, 16 y 18 de junio de 2015 por violaciones al derecho de asociación sindical y el despido de Eunice Díaz Chaparro, Jorge Abel Rojas, María Esperanza Gómez, todos con fuero sindical. En julio 13 de 2015 solicitó al Ministerio del Trabajo abrir investigación a esta empresa por violación al derecho de asociación sindical (ONOF, 2015).

Además, denunciaron que retiraron de los beneficios del pacto colectivo con vigencia al 31 de diciembre del 2015 a los trabajadores afiliados al sindicato y que hay una retención indebida de las cuotas sindicales por cuanto no se las están girando al sindicato.

156

Sobre lo que dicen los empresarios, respecto a que los sindicatos acaban las empresas en la floricultura, Francisco Cabrera (2016), asesor de Untraflores expresó:

Ese es un elemento de la campaña ideológica de los empresarios de las flores, que se ha hecho desde Asocolflores desde el principio, y se intensificó con un fenómeno que se produjo entre 2008 y 2012 más o menos unos cuatro años en que se da un proceso de quiebras de una gran cantidad de empresas; pero se dio una circunstancia que favoreció que los empresarios trataran de demostrar que esos hechos evidenciaban que ellos tenían razón en que los sindicatos acababan las empresas, que fue la quiebra de las empresas de Dole, producto de una serie de maniobras financieras que terminaron en un descalabro para quienes las hicieron.

Cabrera (2016) señala que en el gobierno de Álvaro Uribe (2002-2010) los floricultores recibieron una línea de crédito generosa en la que el Estado

quedaba como garante de la deuda y no les exigían ningún tipo de respaldo. Los floricultores recibieron en ese periodo créditos por \$240.000.000.000. La Dole recibió \$80.000.000.000. Fue un programa similar a Agro Ingreso Seguro. Las empresas de Dole pasaron a la familia Nanneti que suponía que no tenía que pagar el crédito, pero llegó como ministro de Agricultura Juan Camilo Restrepo y les exigió pagar. Los Nannetti traspasaron y ocultaron bienes para impedir los embargos, las empresas entraron en reestructuración y posterior liquidación, y como era allí donde estaban los sindicatos de Untraflores, utilizaron el hecho para propalar la especie que estos quiebran las empresas. Estos préstamos también fueron denunciados por Daniel Coronel (2011) en la revista *Semana*.

Sobre los pactos colectivos para impedir la constitución de sindicatos o para presionar a los trabajadores a que se desafilien de estos, Fuentes (2016) manifestó que cuando se constituyó ONOF, fueron al Ministerio del Trabajo a solicitar los pactos colectivos que Jardines de los Andes decía haber suscrito durante diez años y no encontraron uno solo. Cuando se organizó la subdirectiva la empresa hizo el pacto para oponerse al sindicato.

Los casos investigados en Flexport de Colombia y Jardines de los Andes demuestran cómo se quebranta al derecho fundamental de asociación sindical: despidos de trabajadores con fuero sindical, pactos colectivos para desintegrar la organización sindical e impedir su fundación, formas de contratación tercerizadas, aislamiento de los/as trabajadores/as cuando organizan sindicatos, despidos por afiliarse, dilataciones y embrollos jurídicos de jueces y Ministerio del Trabajo, tratos denigrantes y humillantes, procederes estos que

vulneran el derecho fundamental de asociación sindical en este sector de la economía.

V. Formulación de una política pública¹¹ sobre el derecho a la libertad de asociación sindical

Como se ha señalado, a los/as trabajadores/as les ha correspondido librar batallas por la conquista de sus derechos laborales, y uno de esos derechos que les ha permitido adquirir otros es el de la libre asociación. Sin este les habría sido imposible conquistar la negociación colectiva, el derecho de huelga y lograr reivindicaciones sociales y económicas frente al capital.

¿Qué hacer para que una política pública sobre la asociación sindical, con derechos humanos, sea una realidad?

La política pública en un Estado democrático tiene que fundamentarse en derechos humanos, de lo contrario se convierte en sustento de mezquinos intereses de pequeños grupos dominantes. Restrepo (2006) plantea: “El propósito de las políticas públicas es organizar las demandas que tienen que ver con la afirmación de los derechos humanos, la satisfacción de necesidades y las aspiraciones de intereses colectivos de las comunidades” (p. 38).

De tal manera, una política pública sobre el derecho fundamental de asociación sindical se debe formular con los sectores involucrados, debe

consultar y recoger las posiciones de las fuerzas encontradas —el capital y el trabajo— y llegar a acuerdos que permitan, sin que haya vulneración de los derechos humanos, una convivencia civilizada y no se convierten en factor de exclusión. Al respecto, prosigue Restrepo (2006):

Ellas están en el campo del conflicto y constituyen a la vez un instrumento con capacidad para crear mecanismos que rompan la clásica relación binaria amigo-enemigo y permitan alcanzar el desarrollo de una sociedad conforme a un sentido de integración plural y diverso. (p. 43)

Esa política pública debe abolir las formas de contratación tercerizadas y reglamentar la prestación de servicios de las EST, que en la agroindustria de las flores realizan contratos de trabajo con solución de continuidad. Esta práctica, aunada a los pactos colectivos, lesiona el derecho de asociación sindical.

El Ministerio del Trabajo (2014), en el *Informe sobre el Plan de Acción Laboral (PAL)*, con relación a los pactos colectivos afirma que a nivel nacional en empresas con diferentes actividades económicas, “en el año 2011 se firmaron 281 pactos, en el año 2012, 277 y en el 2013 se suscribieron 241” (p. 14), y que estos pactos se han reducido nacionalmente. Independiente de lo que diga el Ministerio, lo cierto es que es una herramienta nociva con la cual cuenta el empresariado para vulnerar el derecho de asociación sindical.

11. Por política pública se entiende “un conjunto de acciones, de procesos y de interacciones entre sujetos sociales en los ámbitos del poder político, (...). Las políticas públicas representan, un horizonte, una potencia capaz de contribuir de manera significativa en la transformación de un pueblo (...). Mediante ellas se anuncian múltiples acciones que se realizan socialmente”. (Restrepo, 2006, p. 18).

Sobre los pactos colectivos y su incidencia la ENS (2013) señala:

Entre los años 2010 y 2011, 323 empresas depositaron pactos colectivos; de ellas 66 fueron en empresas que ya tenían sindicato y convención colectiva vigente. Ello generó una coexistencia de acuerdos laborales que llevó al debilitamiento de 44 de estas organizaciones y a la exterminación de 22. (p. 1).

Una política pública que permita garantizar realmente el derecho de asociación sindical tiene que contemplar las formas de contratación laboral, de carácter civil y comercial, aplicadas al campo laboral, que impiden en la práctica la realización plena de este derecho; además, es necesario legislar sobre la conformación de sindicatos de industria por ramas de la producción y que esto conlleve legalmente a acabar la dispersión en que se encuentran los trabajadores colombianos.

Si bien en la formulación de esta política pública no podremos sustraernos del contexto de la violencia política que vive la sociedad colombiana desde hace más de sesenta años, sí es pertinente abogar porque esta tenga como columna vertebral los derechos humanos como garantía para la construcción de una sociedad más democrática, en donde se reconozcan las diferencias y al otro, en sus derechos.

VI. Conclusiones

Los/as trabajadores/as de las flores no se sienten realizados de estar laborando en esta actividad. A pesar de llevar muchos años vinculados a esta agroindustria mediante distintas formas de con-

tratación, no desean que sus hijos tengan como oficio el ser floristeros/as. Esto obedece a las condiciones de sobreexplotación, precariedad, inestabilidad laboral e irrespeto a la dignidad humana que les ha tocado vivir.

Los/as floristeros/as son un grupo laboral que no tiene tradición de lucha y las mínimas que han adelantado cuando logran organizar un sindicato, han sido para hacer valer garantías legales como la de la negociación colectiva. Nacieron como una fuerza productiva en el reflujo del movimiento obrero colombiano que comenzó en los inicios de los ochenta en medio de los recortes y la negación de derechos por parte de los gobiernos neoliberales, en alianza con el empresariado.

La mayoría de las mujeres que laboran en el sector productivo de las flores son madres cabeza de familia, el estado de dependencia con relación al empleo las hace muy vulnerables, y la política antisindical del empresariado tiene en ellas una fuerte incidencia. Por lo tanto se deben reivindicar los derechos de la mujer trabajadora en la floricultura.

Otra acción es establecer relaciones estrechas entre los trabajadores y los consumidores, así como entre los propios trabajadores, con acciones amplias de propaganda sobre la vulneración de derechos. Esto es posible con sindicatos de industria ampliamente mayoritarios que asuman la responsabilidad de enterar a la población local, nacional y al resto del sindicalismo sobre cuáles son sus condiciones laborales y lograr que el derecho de asociación sindical se dé en el conjunto del movimiento de los/as trabajadores/as de manera real y concreta.

Las organizaciones sindicales en la agroindustria de las flores son débiles; de ahí la necesidad de avanzar con propósitos comunes que permitan elevar el nivel organizativo, político y cultural de los/as floristeros/as, deponiendo viejas rencillas partidistas y gremiales.

Las organizaciones sindicales, y en especial las centrales obreras, deben propender por conquistar una política pública en materia de derecho de asociación sindical, que materialice los derechos humanos, sociales, económicos y culturales y permita la constitución de sindicatos de industria consolidados mayoritariamente por ramas de la producción. Lograrlo requiere, además de condiciones económicas, políticas y sociales favorables, desplegar acciones pedagógicas, culturales y organizativas que contribuyan a agremiar a los/as floristeros/as en una sola organización amplia y mayoritaria en la que confluyan todas las corrientes políticas partidistas de manera civilizada y con objetivos comunes.

El movimiento obrero colombiano debe aprender de sus errores y avanzar sin sectarismos partidarios, en medio de las diferencias, hacia la construcción con el conjunto de la sociedad de unas condiciones laborales en las que la materialización y el goce efectivo de derechos humanos sean una realidad, de modo que en este largo y sinuoso camino por la conquista del derecho de asociación sindical logre ver la luz al final del túnel.

Referencias

- Abromovich, V. y Courtis, Ch. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid, España: Trotta.
- Ahumada, C. (1996). *El modelo neoliberal y su impacto en la sociedad colombiana*. Bogotá, Colombia: El Áncora Editores.
- Arias, F. (Marzo 20 de 2016). Entrevista personal J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Asociación Colombiana de Exportadores de Flores [Asocolflores]. (2015). Recuperado de: www.cecodes.org.co/descargas/casos_sostenibilidad/.../asocolflores.pdf
- Asociación Colombiana de Exportadores de Flores [Asocolflores]. (2015). Obtenido de asocolflores.org/.../BOLETINES%20ESTADISTICOS/Boletin%20Estadis
- Benería, L. (1994). La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres. En Bustos B. y Palacio G. (Comp.), *El trabajo femenino en América Latina: los debates en la década de los noventa* (pp. 49-75). Guadalajara, México: Luna Editores.
- Cabrera, F. (Febrero 11 de 2016). Entrevista personal J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Cárdenas, L. (Febrero 20 de 2016). Entrevista personal J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Cifuentes, R. (2003). *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. Bogotá, Colombia: Corporación Cactus.
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011). Bogotá, Colombia: Legis.
- Confederación de Trabajadores de Colombia [CTC] y Central Unitaria de Trabajadores [CUT]. (2014). *Tres años de incumplimiento del plan de acción Obama-Santos. Informe sobre los tres primeros años de implementación del Plan de Acción Laboral (PAL)*. Bogotá: Autores.
- Coronel, D. (15 de octubre de 2011). La quiebra próspera. Recuperado de: <http://www.semana.com/opinion/articulo/la-quiebra-prospera/247871-3>

- Corporación para la Defensa de los Derechos Laborales y de la Mujer Trabajadora [Corpolarbor] y Unión Nacional de Trabajadores de las Flores [Untraflores]. (Abril de 2013). *Informe sobre la situación de los trabajadores de las flores en Colombia*. Recuperado de: <http://www.untraflores.org/index.php/75-documentos/dossier/407-informe-sobre-la-situacion-de-los-trabajadores-de-las-flores-en-colombia-resumen-ejecutivo>
- Corporación Cactus. (2011). *Flores colombianas: entre el amor y el odio*. Bogotá, Colombia: Arfo Editores.
- Corporación Nuevo Arco Iris. (2010). *La relación entre el conflicto armado y la victimización de los trabajadores sindicalizados 1984-2009*. Informe. Bogotá, Colombia.
- Cundinamarca huele a rosas y claveles. (2013). Recuperado de: www.eltiempo.com/Multimedia/infografia/floresencundinamarca/
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia [Dane]. (2010). *Censo de fincas productoras de flores en 28 municipios de la Sabana de Bogotá y Cundinamarca 2009*. Bogotá: Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización.
- Delegación de la Unión Europea para Colombia y Ecuador. (2015). *Comercio de bienes entre la Unión Europea y Colombia*. Recuperado de: http://eeas.europa.eu/-delegations/colombia/documents/press_corner/25-02-15-publicacionprimer-ano-de-entrada-en-vigorac-final-alta-resolucion.pdf
- El Tiempo*. (14 de abril de 1987). Floricultores denuncian infiltración subversiva.
- El Tiempo*. (16 de abril de 1987). Editorial: Las flores infiltradas.
- Escuela Nacional Sindical [ENS]. (2013). A dos años del Plan de Acción Laboral. *Revista Cultura & Trabajo*, (89), 1. Obtenido de [ens: www.ens.org.co/index.shtml?apc=ba---1;-;&x=20168007](http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=ba---1;-;&x=20168007)
- Escuela Nacional Sindical. (2015). *Informe sobre los cuatro primeros años de implementación del plan de acción laboral 2011-2015*. Bogotá, Colombia.
- Escuela Nacional Sindical. (Febrero 13 de 2016). *Detrás de las flores y los dólares de San Valentín: un ejército de trabajadores mal pagados*. Recuperado de: www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na---1;-;&x=20171707
- Fariñas, M. (2005). *Mercado sin ciudadanía. Las falacias de la globalización neoliberal*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Florecer. (Julio-agosto de 2012). Elite se agiganta y arrecia la explotación de los asalariados. Recuperado de: http://www.untraflores.org/-images/stories/-pdfs/F_26.pdf
- González, E. (2014). *Las mujeres en la industria colombiana de las flores*. Bilbao, España: Paz con Dignidad/Observatorio de Multinacionales en América Latina.
- Hawkins, D. (2014). La precariedad laboral colombiana en el siglo veintiuno. En Friedrich E. y Escuela Nacional Sindical (Eds.). *La precariedad laboral en Colombia: crónica y reportajes* (pp. 5-16). Bogotá, Colombia: Escuela Nacional Sindical/Friedrich Ebert Stiftung en Colombia.
- La República*. (5 de mayo de 2014). 1.000 empresas vistas por la MBA. Recuperado de: <http://www.larepublica.co/1000-empresas>
- Marx, C. (1968). *Manuscritos: economía y filosofía*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Informe de cumplimiento Plan de Acción de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales*. Bogotá, Colombia: Autor.

- Odero, A. y Guido, H. (1995). *Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Preámbulo. Constitución de la OIT*. Obtenido de OIT: www.ilo.org/public/spanish/-bureau/leg/download/-constitution.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Lima, Perú: OIT.
- Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana [ONOF]. (2015). Comunicaciones. Derecho de petición a Jardines de los Andes.
- Plan de acción de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales. (2011). Recuperado de: wsp.presidencia.gov.co/Especiales/2011/-DocumentosTLC/-PlanAccionEspañol.pdf
- Portafolio. (27 de diciembre de 2011). *Colombia es el principal productor de claveles del mundo*. Obtenido de portafolio: www.portafolio.co/.../colombia-principal-productor-claveles-mundo-13264...
- Portafolio. (15 de mayo de 2012). *Sin arancel llegarán desde uvas hasta motos de EE. UU*. Obtenido de portafolio: www.portafolio.co/negocios/empresas/-arancel-llegaran-uvas-motos-ee-uu-114236
- Portafolio. (24 de agosto de 2013). *Temporales ponen en la picota al contrato sindical*. Recuperado de: www.portafolio.co/.../temporales-ponen-picota-contrato-sindical-78084
- Portafolio. (21 de febrero de 2016). *Las exportaciones colombianas de flores registraron una caída 5.7 por ciento al cierre del 2015*. Obtenido de portafolio: www.portafolio.co/.../exportaciones-flores-colombianas-febrero-2016-4...
- Procuraduría General de la Nación. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá, Colombia: Autor.
- Restrepo, M. (2006). *Teoría de los derechos humanos y políticas públicas*. Tunja, Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica.
- Restrepo, M. (2015). Derecho humano al trabajo y reproducción del capital. *CEPA, II(20)*, 33-39.
- Rodríguez, M. (Febrero 20 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Rosales, G. (2008). Algunos aspectos del comercio mundial de las flores. Recuperado de www.untraflores.org/
- Safa, I. H. (1994). La mujer en América Latina: El impacto del cambio socio-económico. En B. Bustos y G. Palacio (Comp.), *El trabajo femenino en América Latina. Los debates en la década de los noventa* (pp. 27-47). Guadalajara, México: Luna Editores.
- Sánchez, M. (febrero 20 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Superintendencia de Sociedades. (2015). *Desempeño del sector floricultor 2012-2014*. Recuperado de: <http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/estudios-y-supervision-por-riesgos/estudios-economicos-y-financieros/Documents/Sectores%20Econ%C3%B3micos/EE1-%20Informe%20flores%202014-%202015%20VII%209.pdf>
- Thompson, E. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid, España: Capitán Swing Libros.
- Torres, A. (febrero 18 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Untraflores (2008). Algunos aspectos del comercio mundial de las flores. Obtenido de Untraflores: <http://www.untraflores.org/>

index.php/sindicatos-mainmenu-8/49-sobre-la-floricultura/296-algunos-aspectos-del-comercio-mundial-de-las-flores

Periódicos

De la Vega, R. (2014). *1.000 empresas vistas por la MBA*. Obtenido de LR: <http://www.larepublica.co/1000-empresas>

Elite se agiganta y arrecia la explotación de los asalariados. (2012). Obtenido de untraflores: www.untraflores.org/

Escuela Nacional Sindical. [ENS]. (2013). A dos años del Plan de Acción Laboral. *Revista Cultura & Trabajo*, (89). Recuperado de www.ens.org.co/index.shtml?apc=ba—;1;-;&x=20168007

162 Escuela Nacional Sindical. (2015). *Informe sobre los cuatro primeros años de implementación del Plan de Acción Laboral 2011-2015*. Bogotá, Colombia.

Escuela Nacional Sindical. (13 de febrero de 2016). *Detrás de las flores y los dólares de San Valentín: un ejército de trabajadores mal pagados*. Recuperado de www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na—;1;-;&x=20171707

Fariñas, M. (2005). *Mercado sin ciudadanía. Las falacias de la globalización neoliberal*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.

Florecer. (Julio-agosto 2012). *Elite se agiganta y arrecia la explotación de los asalariados*. Recuperado de www.untraflores.org/

Flores en Cundinamarca. (2013). Recuperado de www.eltiempo.com/-Multimedia/-infografia/floresencundinamarca/

Flores, G. (febrero 20 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.

Fuentes, B. (febrero 22 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.

González, E. (2014). *Las mujeres en la industria colombiana de las flores*. Bilbao, España: Paz con Dignidad.

Hawkins, D. (2014). La precariedad laboral colombiana en el siglo veintiuno. En Friedrich E., y Escuela N. Sindical (Eds.). *La precariedad laboral en Colombia: crónica y reportajes* (pp.5-16). Bogotá, Colombia: Fescol.

La República. (2014, 5 de mayo). De la Vega, R. 1.000 empresas vistas por la MBA. Recuperado de <http://www.larepublica.co/1000-empresas>

López, L. (febrero 14 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.

Marx, C. (1968). *Manuscritos: economía y filosofía*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Ministerio del Trabajo. (2014). *Informe de cumplimiento Plan de Acción de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales*. Bogotá, Colombia: Autor.

Mujer 1. (17 de febrero de 2016). Entrevista de J. S. Rico. Bogotá, Colombia.

Mujer 2. (17 de febrero de 2016). Entrevista de J. S. Rico. Bogotá, Colombia.

Mujer 3. (17 de febrero de 2016). Entrevista de J. S. Rico. Bogotá, Colombia.

Odero, A. y Guido, H. (1995). *Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana [ONOF]. (2015). Comunicaciones. Derecho de petición a Jardines de los Andes.

Rosales, G. (Octubre 10 de 2008). Algunos aspectos del comercio mundial de las flores.

- Recuperado de: <http://www.untraflores.org/index.php/sindicatos-mainmenu-8/49-sobre-la-floricultura/296- algunos-aspectos-del-comercio-mundial-de-las-flores>
- Safa, I. H. (1994). La mujer en América Latina: El impacto del cambio socio-económico. En B. Bustos y G. Palacio (Comp.). *El Trabajo femenino en América Latina* (pp. 27-47). Guadalajara, México: Luna Editores.
- Sánchez, M. (febrero 20 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Superintendencia de Sociedades. (2015). *Desempeño del sector floricultor 2012-2014*. Recuperado de: <http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/estudios-y-supervision-por-riesgos/estudios-economicos-y-financieros/Documents/Sectores%20Econ%C3%B3micos/EE1-%20Informe%20flores%202014-%202015%20VII%209.pdf>
- Thompson, E. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid, España: Capitán Swing Libros.
- Torres, A. (febrero 18 de 2016). Entrevista personal, J. S. Rico. Bogotá, Colombia.
- Untraflores (2008). Algunos aspectos del comercio mundial de las flores. Obtenido de Untraflores: <http://www.untraflores.org/index.php/sindicatos-mainmenu-8/49-sobre-la-floricultura/296- algunos-aspectos-del-comercio-mundial-de-las-flores>