



Iconos. Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 1390-1249

revistaiconos@flacso.org.ec

Facultad Latinoamericana de Ciencias

Sociales

Ecuador

Korovkin, Tanya; Sanmiguel-Valderrama, Olga

Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador

Iconos. Revista de Ciencias Sociales, núm. 29, septiembre, 2007, pp. 15-30

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Quito, Ecuador

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50902902>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador¹

Labour standards and non-state initiatives in Colombia's and Ecuador's flower industries

Tanya Korovkin (Universidad de Waterloo, Canadá) y
Olga Sanmiguel-Valderrama (Universidad de Cincinnati, Estados Unidos)

email: tkorovki@uwaterloo.ca - olga.sanmiguel@gmail.com

Fecha de recepción: febrero 2007

Fecha aceptación y versión final: julio 2007

Resumen

La reciente ola de expansión económica global se desencadenó, en gran medida, por la reubicación de industrias de mano de obra intensiva hacia países con mano de obra barata. No hay duda de que esta reubicación creó fuentes de empleo, sin embargo, la mayor parte son trabajos de baja calidad. Los actores no estatales (empresas privadas y ONGs) han realizado grandes esfuerzos para mejorar los estándares de trabajo en industrias de mano de obra intensiva, pero hasta el momento, estos esfuerzos no han sido del todo exitosos. Este artículo examina las relaciones de trabajo y las iniciativas no estatales en las industrias exportadoras de flores en Colombia y Ecuador. Se argumenta que la mano de obra barata y los bajos estándares de trabajo son factores importantes, aunque no los únicos, que causaron la reubicación de la producción florícola hacia algunos países andinos. También se sugiere que la efectividad de las iniciativas no estatales se ve debilitada por las discrepancias entre las empresas empleadoras y las ONG: mientras las primeras adoptan una perspectiva técnica reducida sobre los estándares de trabajo apropiados, las ONGs apoyan la participación de los empleados en los procesos de monitoreo y de verificación.

Palabras clave: Estándares de trabajo, sindicalización, industria florícola, mujeres trabajadoras, condiciones laborales, neoliberalismo, Colombia, Ecuador.

Abstract

The recent wave of global economic expansion was triggered to a large extent by the relocation of labour-intensive industries to developing countries with low labour costs. While there is no doubt that this relocation has created employment, most of it is in low quality jobs. Non-state actors (private companies and NGOs) have made efforts to improve labour standards in labour-intensive industries, but so far their efforts have met with limited success. This article examines labour relations and non-state initiatives in Colombia and Ecuador's flower export industries. It is argued that cheap labour and low labour standards are important, although not the only factors behind the relocation of flower production to Andean countries. It is also suggested that the effectiveness of non-state initiatives is undermined by disagreements between business organizations and NGOs: while the former adopt a narrow technical perspective on labour standards, the latter support worker participation in monitoring and verification.

Keywords: Labour Standards, Unionization, Flower Industry, Women-Workers, Labour Conditions, Neoliberalism, Colombia, Ecuador.

¹ Traducción: Nati Green. Revisión: Edison Hurtado. Una versión anterior de este artículo fue publicada en inglés en el Vol. 29 del *Third World Quarterly* en 2007. Olga Sanmiguel-Valderrama realizó el trabajo de campo en Colombia en diferentes momentos entre 1999 y el 2003, y su trabajo fue financiado parcialmente por el Consejo Canadiense

La economía neoclásica relaciona el desarrollo con el crecimiento económico, mientras que el empleo es tratado como un factor de producción, al igual que la tierra y el capital. Sin embargo, si es que nos preocupan las implicaciones humanas y sociales del desarrollo económico, los éxitos y fracasos del desarrollo deben ser medidos no sólo en términos de la eficiencia productiva, sino que también debe considerarse la situación laboral. La reciente ola de expansión económica global se desencadenó, en gran medida, por la reubicación de industrias de mano de obra intensiva hacia países con mano de obra barata. No hay duda que esta reubicación crea fuentes de empleo, sin embargo, la mayoría de los trabajos están asociados con precarias relaciones de trabajo así como con la “feminización” y “discriminación racial” en el trabajo.²

Algunos analistas consideran que los trabajos de baja calidad son un costo inevitable a pagar en las primeras etapas del crecimiento económico y creen que la calidad de los trabajos mejora con el tiempo. Otros sugieren que esto podría llevar a tocar fondo en términos de salarios y estándares de trabajo. En América Latina, la desintegración de la alian-

za entre el estado y los sindicatos, que fue muy común durante el período populista, estuvo acompañada de iniciativas de empleo - que aumentaban progresivamente- propuestas por empresas y ONGs ¿Qué tan efectivas fueron estas iniciativas y cuáles fueron sus implicaciones en el movimiento laboral?

Este artículo examina las relaciones y las iniciativas laborales, no estatales, en la industria florícola. Esta industria se ha visto gravemente afectada por la mencionada reubicación. Esta industria estuvo inicialmente concentrada en los Países Bajos y en Estados Unidos, pero durante las últimas décadas, se ha trasladado a América Latina, Asia y África. Colombia fue el primer país latinoamericano en sentir los efectos de este cambio global. Después se une Ecuador y, a un menor nivel, Perú. Argumentamos que la mano de obra barata y los bajos estándares de trabajo son factores importantes, aunque no los únicos, que se encuentran detrás de este proceso de reubicación. También examinamos las iniciativas no estatales diseñadas para tratar los asuntos relacionados al empleo en las empresas florícolas y explicamos lo que creemos son las mayores causas de desacuerdo entre empresas empleadoras y ONGs: mientras las primeras adoptan una perspectiva técnica reducida sobre los estándares de trabajo apropiados, las ONGs apoyan la participación de los empleados en los procesos de monitoreo y verificación.

de Investigación en Ciencias Sociales y Humanitarias (SSHRC). Tanya Korovkin realizó el trabajo de campo en Ecuador entre el 2000 y el 2003. Tuvo financiamiento del SSHRC y el trabajo fue realizado en conjunto con el INSTRUCT (Inter-American Network for Studies and Training in [Natural] Resource Usage for Community Transformation), auspiciado por la Agencia Internacional de Desarrollo Canadiense.

2 Para una discusión general del concepto de feminización del trabajo ver a Standing (1989, 1999). Bakker (1996), Armstrong (1996) y Vosco (2000) lo discuten haciendo referencia a las relaciones laborales en Canadá. La naturaleza y las consecuencias de la feminización del trabajo en la industria florícola latinoamericana en general, y de Ecuador en particular, se discuten respectivamente por Lara (1995) y Korovkin (2002, 2005). Sanmiguel-Valderrama (2004 y 2007) aplica este concepto junto con la noción de la discriminación racial en el trabajo en un análisis de la industria florícola colombiana.

Estándares internacionales de trabajo y globalización económica

La declaración de la OIT adoptada en 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece cuatro áreas fundamentales de estándares de trabajo o derechos laborales básicos: 1) libertad de asociación y libertad para formar sindicatos, así como el derecho de negociación colectiva, 2)

la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, 3) la abolición del trabajo infantil y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Además de los derechos laborales básicos, las convenciones de la OIT establecieron una serie de estándares técnicos de trabajo que se ocupan de temas como las horas de trabajo y los riesgos de salud laborales. A pesar de que la mayoría de los actores internacionales apoyan los derechos laborales básicos, no hay un acuerdo similar ante la necesidad de estándares técnicos de trabajo ya que, como usualmente argumentan los representantes de países en desarrollo, estos pueden ser usados por Europa y Norteamérica con objetivos protecciónistas. El miedo a su mal uso explica por qué las tasas de salarios no se han considerado en las discusiones de los estándares internacionales de trabajo (Servais 2004).

El apoyo internacional a los estándares de trabajo ha sido resquebrajado y contradictorio debido, en gran medida, a las crecientes presiones por la competencia implícitas en la globalización económica. Sin embargo, no hay consenso si es que estas presiones aceleran o no una caída hasta llegar a tocar fondo en el área de salarios y estándares de trabajo. Por lo tanto, frecuentemente se argumenta que el capital extranjero, crucial para el crecimiento de las exportaciones, es atraído no tanto por los bajos costos de la mano de obra, sino por el dinamismo de los mercados, los altos niveles de estabilidad política y, generalmente, buenas probabilidades de obtener ganancias.

Se ha argumentado que en un contexto de pobreza generalizada, los trabajos de baja calidad son mejores que la inexistencia de trabajo y, por lo tanto, la creación de fuentes de empleo puede ser vista como un primer paso en el camino hacia el crecimiento económico, mejores salarios y estándares de trabajo más altos (Gunter y Van der Hoven 2004). No obstante, no está claro si este optimismo puede ser garantizado. Weeks (1999) sugiere

que los efectos distributivos del crecimiento económico dependen del balance de poder entre el capital y el empleo, y que -en el contexto de globalización- el poder del trabajo ha sido debilitado como resultado de una creciente movilidad de capital. Los estudios comparativos y regionales enfocados en países de Latinoamérica parecen apoyar esta línea de análisis. Chan y Ross (2003) apuntan hacia una erosión general de los salarios y de las condiciones laborales en la región que se vería aún más pronunciada en el caso de trabajadores mal remunerados. En 2000, los promedios reales de salarios mínimos en Latinoamérica estaban un 26% más bajo que los niveles de 1980 según Vega Ruiz (2001:41).

Frecuentemente se explica el deterioro del lugar de trabajo en la era de la globalización en Latinoamérica (y en el mundo en desarrollo en general) como resultado de la flexibilidad del *mercado* de trabajo (Amadeo y Horton 1997). Asociados o no con subcontratos y contratos a corto plazo, estas condiciones permiten que la administración corte los costos laborales a través de despidos, recortes salariales y la supresión de sindicatos. Estas prácticas han sido, de hecho, muy típicas de los sectores informales tanto rurales como urbanos. Sin embargo, en las décadas de 1980 y 1990, éstas fueron transformadas en un grupo de principios legales expresados en una nueva legislación laboral. La reforma laboral estuvo acompañada por recortes en el gasto público y una racionalización de las agencias de gobierno (Bronstein 1997). Estos cambios crean dilemas a los promotores internacionales de los estándares de trabajo. Históricamente, estos estándares estaban sostenidos a través de la interacción entre sindicatos y estados. ¿Pero ahora, con la decadencia de ambas instituciones, quién va a retomar el camino?

Debido a la asimétrica y generalmente débil experiencia internacional, algunos de

los desarrollos más interesantes concernientes a los estándares de trabajo han tenido lugar en torno al área de acción no estatal, con un protagonismo de las ONGs y las empresas internacionales. Las ONGs internacionales han implementado una cantidad de campañas internacionales basadas en asuntos laborales y comercio ético, lo que ha contribuido a que crezca el activismo de consumo en los países industriales más avanzados. También han creado una amplia gama de esquemas de etiquetas para certificar los productos realizados de manera socialmente (y ambientalmente) responsable. El protagonismo de las ONGs se ve reflejado en las actividades del sector privado. Muchas empresas han adoptado la noción de la responsabilidad social corporativa. De hecho, muchas empresas colaboran con las iniciativas de ONGs para la producción de etiquetas o desarrollan sus propios códigos de conducta. Algunos autores consideran que estos desarrollos son altamente esperanzadores ya que promueven una forma ética de globalización (Clark 2001). No obstante, otros se mantienen escépticos. Cada iniciativa usa sus propios estándares. Los códigos de conducta de las empresas tienden a ser ambiguos y son frecuentemente más publicitados entre los consumidores del Norte que entre los trabajadores locales. También deben considerarse los temas del monitoreo y de verificación: se ha señalado que las empresas usan sus propios códigos de conducta o que utilizan etiquetas de ONGs sin que las prácticas laborales cambien significativamente (Blowfield 1999).

Una manera de aumentar la efectividad de las iniciativas no estatales es estandarizarlas y ajustar los procesos de verificación en colaboración con prestigiosas organizaciones gubernamentales internacionales. Sin embargo, los estándares sociales tratan con seres humanos, los sujetos de los procesos laborales, quienes merecen el derecho de participar en el diseño de reglas y regulaciones que van a afectar sus vidas directamente. Además, puede esperarse

que los procedimientos de verificación sean más efectivos si incorporan a representantes laborales locales e internacionales. Como será demostrado a continuación, la participación de los trabajadores en iniciativas laborales no estatales continúa siendo un asunto que crea divergencias.

Empleo flexible y “flores verdes” en Colombia

Colombia es el mayor exportador latinoamericano de flores frescas. El valor de sus exportaciones de flores aumentó de menos de un millón de dólares americanos en 1968 a más de un billón en el 2006. La industria florícola colombiana depende de las relaciones capitalistas de producción: tiene relativamente pocos dueños (aproximadamente 200 empresas nacionales y extranjeras) y 111.000 empleados asalariados (Asocolflores 2007). Los costos laborales de la industria florícola colombiana representan aproximadamente 50% de los costos de producción, con una paga del salario mínimo a la mayoría de los trabajadores (Aflonordes y Sena 1996:5). Las mujeres, que son exclusivamente jefes de familia, o que complementan el ingreso de otros miembros de la familia, representan al menos 65% de la fuerza de trabajo de la industria florícola colombiana (Corporación Cactus 1996). La mayoría de los trabajadores provienen de comunidades de campesinos locales de origen indígena o mestizo, mientras que otros son emigrantes de varias regiones alrededor del país, donde la pobreza y el estancamiento de la agricultura tradicional han erosionado la capacidad de ganarse la vida o han escapado de

nes de flores en Colombia en la década de 1960. En 1966, el salario mínimo en Colombia era de 0.82 centavos de dólar americano al día, mientras que el salario diario en materia de horticultura en California era de USD \$16.03 dólares (Méndez 1991:7). La relación entre los salarios mínimos en Colombia y en EE. UU ha disminuido con los años, pero continúa siendo alta: era 1 a 19 para finales de 1960, y 1 a 15 para inicios del 2000 (Banco de la República 2005, Sanmiguel-Valderrama 2004: 166). Los primeros propietarios de las plantaciones de flores adoptaron estándares no estatales de relaciones laborales ya presentes en áreas rurales y asociadas con prácticas informales y discriminantes en término de clase, raza y género. A pesar de esto, desde finales de 1960 y mediados de 1980 algunas empresas florícolas colombianas ofrecieron trabajos a tiempo completo para posiciones permanentes, contratos individuales abiertos y pagaron horas extras a una tasa de 1.5 veces el salario regular, como lo manda la ley. Además, algunas empresas afiliaron a sus trabajadores a los servicios de salud pública y a sistemas de pensión, servicios que son reconocidos por su falta de recursos pero que al menos ofrecían algunos servicios a quienes los necesitaban.

Las reformas neoliberales de mediados de 1980, 1990 y del 2002 eliminaron algunos de estos derechos y legalizaron las precarias relaciones laborales experimentados por la mayoría de los trabajadores de la industria florícola. El gobierno promulgó una serie de nuevas leyes laborales en un intento de retener y aumentar los niveles de inversión extranjera y doméstica ante el nuevo contexto global. Lo más importante era que esta nueva legislación laboral reducía los relativamente seguros y establejos contratos indefinidos. Inclusive, legalizaba la contratación de empleados permanentes a través de industrias de asistencia temporales e introducía contratos de corto plazo y períodos fijos que iban desde pocos días hasta

tres años. También facilitaba la contratación de gente joven con contratos de aprendizaje con compensaciones que alcanzaban tan sólo la mitad del salario mínimo. Adicionalmente, las nuevas leyes desregulaban la duración de los turnos de trabajo y el día reglamentario de descanso, hacían que las horas extras se paguen como si fueran horas regulares de trabajo, y reducían drásticamente las compensaciones por el injusto despido de trabajadores que hayan permanecido en la empresa por más de diez años (Régimen laboral colombiano 2003).

La nueva legislación laboral estuvo acompañada por iniciativas de empresas privadas. Muchas empresas implementaron programas de reingeniería, diseñados, entre otras cosas, para incrementar la productividad laboral mediante el aumento del esfuerzo de trabajo. De acuerdo con la Corporación Cactus (1999a) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia (1998), en 1970 un trabajador en un invernadero de flores estaba encargado, en promedio, de ocho arriates de planta.³ Para la década de 1980, este número incrementó a 24 y para 1990 llegó a 42. Los programas de reingeniería incluyen el uso de cuotas laborales frecuentemente arbitrarias, y sistemas de rendimientos individuales, usados para determinar la renovación del contrato y las bonificaciones por trabajador. Estos arreglos promueven niveles excesivos de exigencia y esfuerzo laboral, que muchas veces exceden el máximo de 48 horas semanales que manda la ley, así como también fomentan la competencia entre empleados y debilitan la solidaridad entre compañeros de trabajo. Simultáneamente, el uso de contratos con términos fijos da al contratista el poder de permitir o impedir, a su voluntad,

³ El término “arriate de plantas” se refiere a una división de tierra en los invernaderos. El tamaño de un arriate de plantas tiene un promedio de un metro por 30 metros (30m^2) (Corporación Cactus 1999a: 50).

la renovación de los contratos de trabajo. Este poder es frecuentemente usado en casos de trabajadores que intentan organizar sindicatos, que no cumplen las cuotas laborales, que han presentado demandas para que se realicen inspecciones de trabajo o para recortes de personal, contra aquellos trabajadores cuyos exámenes médicos muestran niveles inadecuados de colinesterasa debido a su exposición a pesticidas y, finalmente, contra quienes requieran frecuentes permisos por enfermedad o, en el caso de mujeres, un permiso de maternidad pagado. La prerrogativa de un empleado permanente para no renovar un contrato fijo, con pocas o casi nulas posibilidades de presentar quejas, crea un sentido de miedo e inseguridad que les impide reclamar sus derechos laborales, tales como la libertad de asociación y el derecho a la no discriminación en los lugares de trabajo. De hecho, se han identificado altos niveles de inestabilidad laboral en este estudio como un grave impedimento para la organización laboral.

El gobierno colombiano ha pasado una legislación diseñada para proteger a los trabajadores de riesgos laborales, pero en muchos casos esta legislación es ignorada o pasada por alto. Existen varios estudios que reportan casos de trabajadores de florícolas con envenenamiento grave y crónico debido a los pesticidas. El último incidente publicado ocurrió en noviembre del 2003 en la Hacienda Apo-sentos, donde más de 300 trabajadores resultaron envenenados el mismo día (Untraflores 2004). Los estudios médicos realizados entre trabajadores de florícolas presentan aumentos en la tasa de infertilidad, abortos y deformaciones congénitas debido al uso de órgano-fosfates y otros pesticidas tóxicos (Guarín Muñoz 1999, Fuertes 1997, Restrepo 1990a y 1990b).

Las mujeres empleadas en florícolas afirman riesgos adicionales durante el embarazo y el período de lactancia. Ya que no hay programas especiales de seguridad social para mujeres, las trabajadoras continúan laborando en

ambientes peligrosos para la salud durante su embarazo exponiendo tanto su salud como la del feto a los adversos efectos de los pesticidas. Además, las mujeres también tienen que afrontar abusos verbales y a veces hasta acosos sexuales. Otras actividades reproductivas y sociales no remuneradas de la esfera privada (como el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos) así como otras actividades políticas realizadas por mujeres, también padecen malas condiciones, particularmente durante la temporada alta de las estaciones de producción, cuando los turnos de trabajo pueden ser hasta de 15 horas al día. Este problema se agrava debido a la distribución, en gran medida sexista, de las responsabilidades en la esfera privada y la falta de servicios sociales razonables, en términos económicos, como los servicios de guardería, educación y salud. Bajo estas circunstancias, las mujeres dependen de sus hijos mayores (especialmente hijas mujeres), otras parientes o vecinas mujeres y, cuando es posible, de centros de guardería establecidos por programas comunitarios y empresas florícolas (Sanmiguel-Valderrama 2004).

Después del inicio del auge florícola, se empezaron a notar que las precarias relaciones de trabajo en la industria podrían convertirse en sujeto de negociación de administración laboral. Por lo tanto, durante los primeros años de expansión de la exportación de flores, muchas plantaciones de flores presenciaron la aparición de sindicatos. Sin embargo, las empresas lograron desmantelar las organizaciones independientes de trabajadores a través del uso de cierres patronales, declaratorias de quiebra, el despido de trabajadores independientes sindicalizados, contrataciones de rompimientos y la organización de sindicatos controlados por las empresas, tales como la Federación Ultracun. Además, en vez de negociar acuerdos colectivos con los sindicatos independientes, muchas empresas ofrecieron mejores contratos para sus trabajadores. Finalmente, algunos utilizaron los medios de

comunicación para promulgar acusaciones sin fundamentos de la relación entre sindicatos y la guerrilla, o para argumentar que el objetivo principal de los sindicatos era causar la quiebra de las empresas (Rueda-Cifuentes 2003).

Después de varios intentos de sindicalización a finales de 1980 y en la década de 1990, el único sindicato que sobrevivió fue Sintrafloramérica con menos de 25 trabajadores, quienes estaban sujetos a la discriminación de la administración (por ejemplo, sus beneficios laborales eran menores que aquellos concedidos a miembros de un sindicato paralelo pero controlado por la empresa). Dos fuertes sindicatos independientes lograron consolidarse en el 2001 (Untraflores) y en el 2004 (Sintrasplendor). Sin embargo, estos nuevos sindicatos corren peligro ya que el dueño de la más grande hacienda sindicalizada (Dole) ha pedido la autorización del Ministerio de Trabajo para clausurar estos sindicatos, alegando su falta de rentabilidad, mientras que continúa sus operaciones en haciendas florícolas sin sindicatos.

El movimiento de sindicatos independientes ha encontrado un aliado en el sector de las ONGs. Desde la década de 1990 en adelante, ONGs locales e internacionales trataron los problemas ambientales y laborales en el sector florícola de manera complementaria a la lógica de los sindicatos independientes. En el contexto de la industria florícola colombiana, surgieron dos tipos de iniciativas no gubernamentales: 1) la Campaña Internacional para el Comercio Justo de Flores y el Código de Conducta Internacional promocionado por ONGs nacionales e internacionales, y 2) el Código Verde, creado por la asociación nacional de floricultores colombianos, Asocolflores. A principios de la década de 1990, los sindicatos colombianos y las ONGs se unieron a los grupos ambientalistas y de derechos humanos de la UE en una coalición estructurada muy libremente, la cual - con el apoyo de las asociaciones de importa-

dores florícolas de la UE (en especial con la BGI Alemana)- trató el tema de las condiciones ambientales y laborales en los países exportadores de flores buscando evitar los controversiales boicots del consumidor. Estos esfuerzos dieron como resultado la creación de un Código Internacional de Conducta (CIC). El CIC enfatizaba el respeto a los derechos laborales de parte de los contratistas, así como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. También insistía en la importancia de usar estándares técnicos, no sólo en el área de seguridad industrial, salud laboral, horas de trabajo y relaciones contractuales sino también con respecto a las tasas salariales (Brassel y Rangel 2001: 26). Finalmente, el Código destacaba la necesidad de una significativa participación de los trabajadores en los procesos de monitoreo y certificación, así como el desarrollo de solidaridades entre trabajadores internacionales y compartir información para facilitar el monitoreo internacional. En Colombia, el mayor apoyo al CIC vino de las ONGs locales que realizaron investigaciones sobre las condiciones laborales y ambientales en la industria florícola, apoyaron iniciativas de sindicalización, prestaron asesoramiento legal y promovieron la cooperación internacional.

Inicialmente, la coalición intentó negociar con Asocolflores, sin embargo, este sindicato respondió a esta iniciativa lanzando su propio código de conducta, "Flor Verde". Este código de conducta privado se parece más a un programa de reingeniería diseñado para controlar el rendimiento de los trabajadores y aumentar las ganancias de las empresas, en vez de ser un genuino compromiso para mejorar la situación laboral. Como lo expresa en el preámbulo,

"[el Código] Flor Verde es una estrategia integral orientada a la optimización del uso de recursos con proyección a largo plazo y una dinámica permanen-

te, diseñada para *mejorar el rendimiento* del sector florícola colombiano dentro del concepto de desarrollo sustentable (Asocolflores 1998: 10, énfasis agregado)".

El programa Flor Verde es partidario, entre otras cosas, de la reducción del uso de pesticidas químicos, de la implementación de formas más eficientes para el manejo del agua y los desechos, de la estandarización de las prácticas de contratación y de medidas disciplinarias, del entrenamiento a nuevos trabajadores, y de programas sociales concentrados en las relaciones de familia, recreación y cuidado de niños. También apoya algunos derechos laborales básicos regidos por el Código Laboral Colombiano, así como el pago a tiempo de salarios, beneficios y acceso a seguros de enfermedad y seguridad social. Sin embargo, no exige la participación de los trabajadores en el monitoreo y la certificación. Esto está dirigido, gracias a la petición de los floricultores, por la Société Générale de Surveillance, una empresa consultora privada europea que se especializa principalmente en monitorear la calidad del producto y los estándares ambientales. De hecho, lo que cabe recalcar respecto al programa Flor Verde es que asegura el control de las empresas sobre los procesos de producción, dejando sin espacio a la organización laboral o la participación de ONGs internacionales. En términos generales, es poco probable que estas iniciativas del sector privado puedan contribuir al mejoramiento de los estándares de trabajo, a menos que la administración respete la existencia de organizaciones independientes de trabajadores y acepte su derecho a participar en el diseño de políticas que rijan su lugar de trabajo y la certificación de prácticas laborales, así como el ejercicio de los derechos laborales básicos, incluyendo la libertad de asociación y el derecho a negociar en las mesas de discusión, sin miedo a represalias.

Auge de la exportación de flores en Ecuador: ¿tocando fondo?

Los esfuerzos de reingeniería en la industria florícola colombiana estuvieron motivados, entre otras cosas, por la creciente competencia con Ecuador. Entre 1990 y 1998, el valor de las exportaciones de flores ecuatorianas aumentó en más de 10 veces (de 13 a 161 millones), mientras que las exportaciones de flores colombianos sólo se duplicaron (de US \$ 229 a US \$ 556 millones) (Corporación Financiera Nacional 1997: apéndice 7, Expo-flores 2003: 44). Parte de la inversión inicial en la industria florícola ecuatoriana provino de fuentes domésticas, aunque el capital extranjero, especialmente el colombiano, jugó un papel muy importante.⁴

El desarrollo relativamente tardío de la industria florícola en Ecuador puede explicarse por varios factores (algunos de los cuales no tienen relación alguna con las condiciones laborales). En la década de 1970, la economía ecuatoriana mostraba síntomas de la enfermedad holandesa, causada por el auge de la industria petrolera. Este también fue un período de dictadura militar populista donde el crecimiento de las exportaciones no petroleras se vio limitado por los controles gubernamentales (Sawers 2005). Adicionalmente, Ecuador presentaba varias desventajas en el área de transporte, especialmente su arcaico y estropeado sistema vial. Pero también tenía ventajas: en comparación con Colombia, Ecuador tenía (y todavía tiene) niveles más bajos de violencia social y política. Esta ventaja fue evidente después de la transición hacia la democracia política y el cambio gradual hacia el liberalismo económico en las dé-

4 De acuerdo a algunos cálculos estimados, aproximadamente la mitad de las empresas florícolas del Ecuador están completamente controladas o tienen alguna participación de inversionistas extranjeros, generalmente de origen colombiano, americano, alemán y francés (Waters 1992: 10-11).

cadas de 1980 y 1990. Siguiendo el ejemplo colombiano, el gobierno ecuatoriano redujo las tarifas y devaluó la moneda nacional, mientras continuaba dependiendo de créditos estatales de bajo costo como manera de estimular el crecimiento. En las primeras etapas del auge de exportaciones florícolas, los créditos estatales hacia los floricultores aumentaron en más de 16 veces (de US \$1.6 millones en 1990 a US \$26.2 millones en 1996), mientras que la superficie de florícolas aumentó, en el mismo período de tiempo, sólo en 5 veces (de 286 a 1485 hectáreas) (Corporación Financiera Nacional 1997: apéndice 6).

La combinación entre las iniciativas estatales y de mercado, acompañadas de la estabilidad política, fueron factores importantes para impulsar el tardío auge florícola en Ecuador. Sin embargo, los factores relacionados al trabajo también jugaron un papel importante. El salario mínimo en dólares americanos tenía a ser más bajo. Entre 1990 y 1994, durante las primeras etapas de la expansión de las exportaciones florícolas en el Ecuador, el salario mínimo en Ecuador era entre 20 y 25% menor al de su vecino del norte (Banco Central de Ecuador 2002, Banco de la República de Colombia 2005). Los niveles de flexibilidad laboral son probablemente mayores en Ecuador. Luego del cambio hacia el neoliberalismo, la legislación laboral ecuatoriana fue modificada, de manera similar a lo que ocurrió en Colombia (Legislación Codificada 2001a, 2001b). Sin embargo, el cumplimiento de las leyes laborales en Ecuador, en general, es notablemente débil, tanto que la reforma de trabajo neoliberal (muy importante en las agendas políticas de varios otros países, incluyendo Colombia) no era una preocupación mayor para la comunidad empresarial ecuatoriana (Vos 2000).

La laxa implementación de las leyes laborales está altamente relacionada con la debili-

dad del sindicalismo rural. Los sindicatos rurales se han desarrollado en la región Costa del Ecuador, pero son virtualmente ausentes en la Sierra rural. Los sindicatos rurales empezaron a aparecer en la Sierra en la década de 1960 y 1970, junto con la movilización política en contra de los problemas laborales. Sin embargo, después de que el gobierno militar realizó la reforma agraria, la política rural en los andes ecuatorianos fue dominada por las organizaciones comunitarias de indígenas y campesinos cuyas demandas políticas se centraban en el acceso a la tierra y a los derechos culturales, en vez de concentrarse en asuntos laborales (Korovkin 2006). El asunto de los estándares de trabajo fue sacado a la luz repetidamente por ONGs ecuatorianas, pero estos estándares no fueron nunca sujeto de escrutinio internacional como ocurrió en Colombia. Por lo tanto, para los ojos de los floricultores, el Ecuador no sólo era un país con bajas tasas salariales y leyes laborales laxas, sino era un país libre de conflictos sindicales y con una “ limpia” imagen internacional.

La industria florícola ecuatoriana creció especialmente rápido en la primera mitad de la década de 1990. En la segunda mitad de la década, las tasas de crecimiento cayeron y luego volvieron a crecer, aunque a un menor ritmo (Banco Central de Ecuador 2002: tabla 4.2.4 y 2005: tabla 3.1.1). Parte de esta década tuvo que ver con cambios en la política doméstica. Los baratos créditos estatales fueron eliminados progresivamente, mientras que las tasas de los bancos comerciales continuaban creciendo, alcanzando tasas anuales prohibitivas del 18% en el 2002. Además, cualquier devaluación se volvió imposible a partir del 2000, ya que el Ecuador adopta el dólar americano como moneda oficial. Las tasas de salarios mínimos mensuales, relativamente bajos al inicio del auge florícola, también empezaron a crecer: de USD \$67 en 1990 a USD \$166 en 2004, llegando a niveles comparables a Colombia (Banco Central

de Ecuador 2002: tablas 7.2.2 y 9.1.3.8 y 2005: tabla 4.1.3). Este cambio trajo algunas mejoras para los trabajadores en términos de poder adquisitivo, pero afectó los costos laborales de las empresas. Es más importante aún recalcar que estos cambios domésticos no favorables ocurrieron durante el tiempo en el que los mercados globales estaban siendo inundados por exportaciones de flores baratas de países africanos y asiáticos, cuyos costos laborales eran inclusive más bajos que en la región andina.

Una manera para enfrentar estas dificultades es concentrarse en la producción de flores de alta calidad generadas en óptimas condiciones ambientales y sociales. Esta estrategia es promovida por Expoflores, la asociación ecuatoriana de floricultores. Expoflores señala la importancia de eliminar la dependencia en agentes intermediarios que envían las flores a mercados anónimos y masivos, así como la necesidad de construir una imagen internacional de la exótica y estéticamente perfecta “rosa ecuatoriana”. Expoflores también ha intentado optimizar los procesos de producción y mejorar los estándares ambientales y laborales en las plantaciones florícolas. Para alcanzar este objetivo, ha creado un programa de reingeniería, “La Flor de Ecuador”. Como en el caso de Colombia, el programa motiva a los floricultores a mejorar sus prácticas de producción, mejorar las destrezas de sus trabajadores, reducir el uso de pesticidas químicos y atenerse a cumplir la legislación laboral nacional. Pero también, como en Colombia, este programa no contempla mecanismos para la participación de los empleados en el monitoreo y la certificación (Expoflores 1999, 2002 y 2003). El programa de etiquetas de flores (FLP) utiliza un enfoque similar, una iniciativa no estatal auspiciada por Expoflores y por la asociación importadora alemana (BGI). Este programa compromete a los floricultores ecuatorianos a respetar los estándares ambientales y laborales a cambio del

acceso a los mercados “verdes” de la UE. Sin embargo, el monitoreo sobre la conformidad proceso laboral es realizado por expertos técnicos con una contribución muy poco significativa de parte de los trabajadores.

La resistencia de las empresas a aceptar la idea de la participación de los trabajadores está acompañada por la poco entusiasta, por decir lo mínimo, actitud hacia los sindicatos. Tanto la legislación nacional como la lista de los requisitos para la certificación del FLP hacen referencia a la libertad para formar sindicatos. Sin embargo, en el 2005, sólo 4 de las más de 400 haciendas florícolas del Ecuador tenían sindicatos. Los representantes empresariales frecuentemente explicaban la virtual ausencia de sindicatos en el sector florícola a la falta de interés de los mismos trabajadores en formarlos. No obstante, en la mayoría de casos, como lo demuestra un estudio auspiciado por la OIT con respecto a las haciendas florícolas, hay una “resistencia absoluta” entre los administradores de las empresas florícolas a la idea de aceptar sindicatos, por lo que “bloquean cualquier intento de sindicalización mediante el despido de los trabajadores involucrados” (Organización Internacional del Trabajo 2000:17). La resistencia de las empresas florícolas a aceptar la participación organizada de los trabajadores está también relacionada a la apremiante situación experimentada en el cada vez más concurrido mercado de flores internacional. En el presente, sólo existe un pequeño segmento de consumidores (la mayoría en Europa) que está interesado en comprar flores de alta calidad y/o flores producidas bajo condiciones ambiental y socialmente sustentables. Esto da como resultado una relativa falta de interés de parte de los florícolas ecuatorianos a aceptar las iniciativas empresariales diseñadas para mejorar los procesos laborales y de producción: sólo una décima parte de las plantaciones florícolas ecuatorianas participan en el Programa de la Flor Ecuatoriana o

en el FLP (Expoflores 2002, Corporación para la Promoción de Exportaciones e Inversión 2001). Los florícolas que se adhieren a estos programas tienen, generalmente, un estatus financiero sólido y acceso directo a sus clientes en Europa y Norteamérica. Mientras tanto, sus pares menos afortunados se ven forzados a continuar produciendo flores en masa a bajo precio para los grandes mercados, logrando ser competitivos al reducir los costos laborales. Esta segunda estrategia que es casi contraria a la recomendada por Expoflores, pero continúa siendo muy popular entre los floricultores ecuatorianos, e incluye varias medidas que afectan los estándares de trabajo, especialmente en lo relacionado a las horas de trabajo.

Técnicamente, los trabajadores de empresas florícolas en Ecuador reciben un salario mínimo por trabajar 40 horas por semana. Por lo menos este fue el caso al comienzo del auge de flores. Sin embargo, más tarde, las empresas se cambiaron a sistemas de productividad individual, una situación similar a lo ocurrido en Colombia. Esto significaba que los trabajadores que no podían cumplir sus cuotas diarias (basados en el rendimiento de los trabajadores más eficientes), tenían que permanecer trabajando incluso luego de cumplida la jornada laboral diaria con el fin de completar sus tareas, pero sin recibir paga por estas horas extras de trabajo. La introducción al sistema de productividad individual estuvo acompañada de requisitos de la empresa para aumentar el esfuerzo de trabajo. A inicios de la década de 1990, un trabajador en un invernadero de rosas tenía asignado un promedio de 20 arriates de plantas; a inicios del 2000, este trabajador tenía que ocuparse de 40 o hasta 50 arriates. Como consecuencia, el no pagar a los trabajadores que no hayan completado sus tareas a tiempo se volvió una práctica habitual. Además, lo normal es que las horas de trabajo se incrementen durante las temporadas altas de producción. A pesar de

que este trabajo adicional era reconocido por la administración como horas extras, este se pagaba al mismo precio que el trabajo regular o, inclusive, contra toda lógica, se pagaba menos que lo normal (Korovkin 2004).

Las largas horas de trabajo significan una gran presión para los trabajadores de las florícolas, pero es especialmente pesado para las mujeres, quienes tanto en Colombia como en Ecuador, representan la mayoría de los trabajadores en florícolas. Algunos consideran que el acceso a trabajos en la agroindustria constituye un paso hacia la equidad de género (Barrientos *et.al.* 1999). Sin embargo, en el contexto andino, este trabajo está asociado con la prolongación de los ya largos días de trabajo de la mujer, el abandono involuntario de los hijos y, por último, pero no menos importante, el debilitamiento de los todavía precarios nuevos roles de la mujer en la sociedad civil local (Korovkin 2002 y 2005). Otra categoría de trabajadores afectados desproporcionalmente por las largas horas de trabajo son los jóvenes de entre 15 y 18 años, quienes por derecho deben trabajar menos horas al día y tener horarios de trabajo más flexibles para que puedan asistir a la escuela y secundaria. No obstante, las empresas casi nunca hacen excepciones para estos jóvenes trabajadores. Un problema adicional es el choque entre los valores culturales de indígenas campesinos que ponen especial énfasis en la cooperación, y la cultura corporativa industrial, interesada en la disciplina y la eficiencia individual. En otras palabras, lo que ha sido exaltado como flexibilidad laboral por las administraciones de las empresas, aparece como un insopportablemente y rígido horario de trabajo para los trabajadores, mujeres, jóvenes y campesinos indígenas, cuyas vidas se encuentran completamente subordinadas a la constante búsqueda por competitividad de parte de las empresas.

La extensión del tiempo de trabajo está acompañada de altos niveles de rotación labo-

ral, lo que explica la poca disposición y/o in-
habilidad para organizar sindicatos.
Normalmente, los trabajadores son contrata-
dos directamente por las empresas florícolas.
Se le da, a cada trabajador, un contrato indivi-
dual de corto plazo (tres meses de prueba o un
año “permanente”), el cual debe ser renovado,
pero generalmente esto no sucede ya que de-
pende de la habilidad del trabajador para
cumplir con las determinadas metas indivi-
duales de productividad (Korovkin 2004).

Los altos índices de rotación laboral están
también relacionados a los riesgos asociados
con el trabajo en invernaderos. De acuerdo
con los especialistas de salud laboral, la inci-
dencia de casos graves de envenenamiento
con pesticidas en Ecuador en la industria flo-
rícola ha disminuido. Lo que no ha cambiado
es la exposición crónica a pequeñas dosis de
pesticidas tóxicos debido al incumplimiento
de las normas de seguridad laborales (Harare
2004). Los trabajadores expuestos a estos pes-
ticidas tienen el riesgo de desarrollar enfer-
medades degenerativas a largo plazo, pero
también es probable que sufran de problemas
de salud menos graves pero inmediatos
(Harari, Cole y Micheli 2004).

La cercanía a Colombia dio un giro adi-
cional a esta interacción de inseguridad labo-
ral y ausencia de organizaciones de trabaja-
dores. Por un lado, los sindicatos florícolas en
Colombia y Ecuador intentaron crear una or-
ganización transfronteriza, con el objetivo de
convertirse en un movimiento internacional
de trabajadores florícolas. Por otra parte, la
entrada de colombianos desplazados, la ma-
yoría con incierta situación legal (Gottwald
2004), aumentaron la rotación laboral y frus-
traron los planes para desarrollar organiza-
ciones de trabajadores en las industrias florícolas
ecuatorianas; si los trabajadores ecuatorianos
se resisten a desafiar a sus empleadores por
miedo a perder sus trabajos, sus homólogos
colombianos temen perder su trabajo y tam-
bién ser deportados.

En resumidas cuentas, las diferencias en
los costos laborales jugaron un rol relativa-
mente pequeño en la expansión de la indus-
tria florícola de Colombia y Ecuador. Sin em-
bargo, cuando los créditos baratos y la deva-
luación empezaron a perder importancia
como mecanismos para asegurar la competiti-
vidad ecuatoriana en el mercado de flores in-
ternacional, los costos laborales se convirtie-
ron en un tema importante. Algunas empre-
sas escaparon de las presiones de los drásticos
cortes al aprovechar las nuevas oportunidades
ofrecidas por nichos de mercado. No obstan-
te, la mayoría de florícolas parecería estar a
punto de tocar fondo, al extender los tiempos
de trabajo y maximizar la flexibilidad del
mercado laboral como estrategia para mante-
ner las ganancias del mercado.

Conclusión

La industria florícola en la región andina se
desarrolló como parte de un proceso global
de reubicación de las industrias de mano de
obra intensiva hacia países con mano de obra
barata. De hecho, comparado con la produc-
ción de flores en países como Israel o los
Países Bajos, las industrias florícolas de
Colombia y Ecuador tienen mucho en
común. Ambas dependen del cultivo corpo-
rativo y de los salarios laborales de mujeres
rurales, campesinos indígenas, emigrantes
económicos y gente desplazada por la guerra.
Ambos ofrecen bajos costos laborales, en gran
parte gracias a las bajas tasas salariales y a los
escasos estándares de trabajo. Sin embargo, la
dinámica regional es compleja. En relación a
Colombia, Ecuador es nuevo en el mercado
internacional de flores. En la década de 1970,
cuando despegó la producción de flores co-
lombiana, el crecimiento de la industria florí-
cola en Ecuador estuvo limitado por las polí-
ticas económicas de estilo populista. Después
del cambio hacia el neoliberalismo económi-

co, el Ecuador empezó a igualarse con su vecino nórdico. Al menos en los primeros años, los bajos salarios ecuatorianos y la debilidad del movimiento de sindicatos eran una ventaja, desde el punto de vista de los inversionistas, que hizo que los florícolas colombianos se vuelvan más sensibles con respecto a los temas laborales en su país. Pero otros factores, como los niveles de violencia y la disponibilidad de baratos créditos estatales, también jugaron un rol importante. Por lo tanto, a pesar de que la reubicación de la industria florícola en la región andina parezca tocar fondo en términos de costos laborales, este reubicación también fue guiada por otros factores, como por ejemplo, en el caso ecuatoriano, los relativamente altos niveles de estabilidad socio-política y los incentivos económicos estatales.

Los países donantes en Colombia y Ecuador promovieron la industria florícola andina como mecanismo para aliviar la pobreza, reducir las posibilidades de malestar social y luchar contra la expansión del tráfico de droga. La evidencia presentada en este artículo sugiere, sin embargo, que el crecimiento de las exportaciones de flores implica un significativo elemento de compensación a considerar entre la creación de empleo y la calidad de los trabajos. Los bajos salarios y los inadecuados estándares de trabajo, así como la verdadera prohibición para formar sindicatos, las largas horas de trabajo y los riesgos de salud relacionados a los pesticidas, son muy comunes en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador. Los altos niveles de insseguridad laboral constituyen otro gran problema relacionado al trabajo. Por lo tanto, es cuestionable la idea de que este tipo de empleo conduce a la erradicación de la pobreza y la promoción de paz social.

¿Mejorará con el tiempo la calidad de los trabajos en las florícolas de los Andes? Pareciera que los mercados globales están mandando señales confusas al respecto. La entrada de floricultores africanos y asiáticos al

comercio internacional de flores obligó a algunas de las empresas florícolas bien posicionadas que operaban en la región andina, a tratar de conquistar nichos de mercado para flores de alta calidad, incluyendo aquellas que exigen etiquetas ambientales y sociales. Los líderes florícolas y las ONGs del mismo estilo recomiendan este camino basado en ideas de flexibilidad de aportes laborales y activismo de consumo. Sin embargo, los nichos de mercados son limitados, mientras que las mejoras en los estándares ambientales y laborales requieren gastos adicionales de capital. Esta razón hace que esta estrategia sea menos atractiva. El camino alternativo, basado esencialmente en los principios de flexibilidad del mercado laboral, consta en seguir apuntando hacia los mercados masivos, tratando de volverse más competitivos mediante el recorte de costos laborales. En una atmósfera de incertidumbre económica a niveles nacionales e internacionales, los floricultores tienden a optar por la segunda opción. De hecho, las empresas florícolas tanto en Colombia como en Ecuador han aumentado los objetivos de productividad de los trabajadores sin un aumento paralelo en los salarios, y usan un sistema de contratos a corto plazo para reemplazar a los trabajadores que fueron incapaces de cumplir los objetivos planteados. La presión por optar por esta estrategia viene de los mercados de flores internacionales, pero la facultad para hacerlo está relacionada a los procesos domésticos. Después del cambio hacia el neoliberalismo económico, ambos países desregularizaron sus mercados de trabajo, mientras la persistencia de la pobreza rural y la escalada de los conflictos militares generaron una abundante oferta de una fuerza de trabajo vulnerable en términos sociales y económicos que, en el caso de Colombia, empezó a traspasar las fronteras nacionales.

En una situación como esta, el tan anunciado compromiso internacional con los derechos laborales básicos parece bastante falso.

Nacido en la ola de democratización política, este compromiso es exaltado como un paso importante hacia adelante en el área de derechos humanos. Sin embargo, este parece perder su esencia cuando es considerado con el telón de fondo de la globalización económica. En el caso de industrias exportadoras de mano de obra intensiva, los sindicatos son considerados como una carga económica tanto para los gobiernos nacionales como para el sector privado. De hecho, las empresas florícolas tienden a tratar más los temas de estándares técnicos de trabajo como son los riesgos de salud laborales, que manejar el espinoso tema de los sindicatos. Por supuesto, la cuestión está en si los estándares técnicos de trabajo pueden ser cumplidos adecuadamente en la ausencia de sindicatos. Los representantes de empresas florícolas parecen responder esta pregunta de manera positiva. El resultado es que las iniciativas empresariales burlan el tema de la organización laboral y se concentran en temas menos controversiales como los estándares de trabajo, delegando el monitoreo y la certificación a consultores contratados. Por otro lado, las ONGs ven la existencia de sindicatos independientes como una manifestación del principio de libertad de asociación y, también, como un prerrequisito para asegurar el cumplimiento de las normas laborales. Ambos grupos de actores no estatales admiten la necesidad de mejorar los procedimientos de monitoreo y verificación, alineados con sus propias preferencias, y ven este proceso a través de lentes tecnocráticos o participativos respectivamente.

Bibliografía

- Aflonordes y Sena, 1996, *Programa empresarial de aprendices para el sector floricultor*, Aflonordes, Bogotá.
- Amadeo, E.J. y S. Horton, 1997, “Labour flexibility and productivity: an overview”, en E. Amadeo y S. Horton, editores, *Labour Productivity and Flexibility*, Macmillan, London, pp. 1-35.
- Asocolflores, 1998, *Flor verde, código de conducta: auto-regulación ambiental y social, manual de mejoras prácticas*, versión 2.0, Asocolflores, Santafé de Bogotá.
- Asocolflores, 2007, “Últimas cifras de la floricultura colombiana”, disponible en: <http://www.asocolflores.org/noticias>. Consulta: 22 septiembre 2006.
- Banco de la República, 2005, *Salario mínimo legal diario desde 1984*, disponible en: http://www.banrep.gov.co/estad/dsbb/siea_020.xls. Consulta: 22 Septiembre 2006.
- Banco Central de Ecuador, 2002, *Boletín anuario No 24*, Banco Central, Quito.
- , 2005, *Información estadística mensual 1841*, Banco Central, Quito.
- Barrientos, S., editor, 1999, *Women and agribusiness*, Macmillan, London.
- Blowfield, M., 1999, “Ethical trade: a review of developments and issues”, en *Third World Quarterly*, Vol. 20, No. 4, pp. 753-770.
- Boiral, O., 2003, “The certification of corporate conduct: issues and prospects”, en *International Labour Review* Vol. 142, No. 3, pp. 317-340.
- Brassel, F. y C.E. Rangel, 2001, *International Social Standards for the International Flower Industry*, Food First Information and Action Network/FIAN, Bonn.
- Bronstein, A., 1997, “Labour Law Reform in Latin America: Between State Protection and Flexibility”, en *International Labour Review*, Vol.136, No. 1, pp. 5-26.
- Chan, A. y R.J.S. Ross, 2003, “Racing to the bottom: international trade without a social clause”, en *Third World Quarterly*, Vol. 24, No 6, pp. 1011-1028.
- Corporación Financiera Nacional, 1997, *Estudio del Sector florícola en el Ecuador*, CFN, Quito.
- Clark, J.D., 2001, “Ethical globalization: the dilemmas and challenges of internationalizing civil so-

- ciety”, en M. Edwards y J. Gaventa, editors, *Global Citizen Action*, Lynne Rienner, Boulder, pp. 17-28.
- Corporación Cactus, 1996, “Sello de calidad: una posibilidad de bienestar”, *Cactus: Boletín informativo sobre la floricultura*, Vol. 2, pp. 4-5.
- _____, 1999, *Mujeres y flores: flexibilización en marcha*, Cactus, Bogotá.
- Corporación para la Promoción de Exportaciones e Inversión, 2001, *Flower Label Program*, disponible en: <http://www.corpei.org/ingles/oferta/flores/FloresLabel.htm>. Consulta: 15 Junio 2003.
- Expoflores, 1999, *Código de conducta de los socios de expoflores*, Expoflores, Quito.
- _____, 2002, *La flor de Ecuador: informe de labores del presidente de expoflores*, Expoflores, Quito.
- _____, 2003, “La flor de Ecuador”, en *Key Data*, Vol. 34, pp. 44-47.
- Ghose, A.K., 2000, “Trade liberalization, employment and global inequality”, en *International Labour Review*, Vol. 139, No 3, pp. 281-305.
- Gottwald, M., 2004, “Protecting Colombian refugees in the Andean region: the fight against invisibility”, en *International Journal of Refugee Law*, Vol. 16, No. 4, pp. 517-546.
- Guarín Muñoz, J.V., 1999, *Diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud en empresas que comercializan y utilizan plaguicidas en el área de competencia del hospital de engativa*, Fondo Financiero Distrital de Salud, Santafé de Bogotá.
- Gunter, B.G. y R. Van der Hoven, 2004, “The social dimension of globalization: a review of literature”, en *International Labour Review*, Vol. 143, No 1-2, pp. 7-43.
- Harari, R., 2004, “La evolución de la seguridad, higiene y salud en el trabajo en la floricultura: 1985-2004”, en R. Harari, compilador, *Seguridad, salud y ambiente en la floricultura*, Corporación IFA – PROMSA-BIRF-MAG-BID, Quito, pp. 12-28.
- Harari, R., D. Cole y M. Miceli, 2004, “Exposición a plaguicidas en la floricultura y efectos neuropsicológicos y neurológicos”, en R. Harari compilador, *Seguridad, salud y ambiente en la floricultura*, Corporación IFA – PROMSA-BIRF-MAG-BID, Quito, pp. 72-87.
- Haworth, N., 2002, “International labour and its emerging role in global governance”, en R. Wilkinson y S. Hughes, editores, *Global Governance: Critical Perspectives*, Routledge, London, pp. 172-190.
- Hernández Delgado, E. y T. Laegreid, 2001, “Colombia: creating peace amid the violence”, en M. Vincent y B.R. Sorensen, editores, *Caught Between Borders: Response Strategies to the Internally Displaced*, Pluto Press, London, pp. 66-85.
- International Labour Organization, 2000, “Employment and working conditions in the Ecuadorian flower industry”, Sectoral Activities Programme (working paper), disponible en <http://www.ilo.org/public/dialogue/sector/papers/ecuadflo/index.htm>. Consulta: 11 de Octubre 2000.
- Iranzo, C. y T. Patruyo, 2002, “Trade unionism and globalization: thoughts from Latin America”, en *Current Sociology*, Vol.50, No1, pp. 57-74.
- Kay, T., 2005, “Labor transnationalism and global governance: the impact of NAFTA on transnational labor relations in North America”, en *American Journal of Sociology*, Vol.111, No3, pp. 715-756.
- Korovkin, T., 1997, “Taming capitalism: the evolution of peasant economy in northern Ecuador”, en *Latin American Research Review*, Vol. 32, No. 3, pp. 89-110.
- _____, 2002, “Cut flower exports, female labour and community participation in highland Ecuador”, en *Latin American Perspectives*, Vol. 30, No. 4, pp.18-42.
- _____, 2004, “Globalización y pobreza: los efectos sociales del desarrollo de la floricultura de exportación”, en T. Korovkin compilador, *Efectos sociales de la globalización: petróleo, banano y flores en Ecuador*, Abya Yala, Quito, pp. 79-128.
- _____, 2005, “Creating a social wasteland? Nontraditional agricultural exports and rural poverty in Ecuador,” en *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, Vol. 79, pp. 47-68.
- _____, 2006, “The indigenous movement in the Central Andes: community, class, and ethnic politics”, en *Latin American and Caribbean Ethnic Studies*, Vol.1, No 2.
- Lara, S.M., 1995, “La feminización de trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales”, en *Revista de Investigación Social*, Vol. 12, No. 2, pp. 11-24.

- nales”, en S.M. Lara, editor, *Jornaleras, tempora-
res y boias frías: rostro femenino del mercado de
trabajo rural en América Latina*, Editorial Nueva
Sociedad, Caracas, pp. 15-47.
- Legislación codificada, 2001a, *Código de trabajo*,
Corporación de Estudios y Publicaciones,
Quito.
- _____, 2001b, *Ley para la transformación eco-
nómica del Ecuador*, Corporación de Estudios y
Publicaciones, Quito.
- Mendez, J.A., 1991, *The Development of the
Colombian Flower Industry*, World Bank, Policy,
Research and External Affairs, Washington.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República
de Colombia, 1998, *Desde las siembra: voces de
mujeres*, Ministerio de Trabajo y Seguridad
Social, Bogotá.
- _____, 2003, *Régimen Laboral Colombiano*,
Editorial Legis, Bogotá.
- Restrepo, M., 1990a, “Birth defects among children
born to a population occupationally exposed to
pesticides in Colombia”, en *Scandinavian
Journal of Work, Environment and Health*, Vol.
16, pp. 239-246.
- _____, 1990b, “Prevalence of adverse repro-
ductive outcomes in a population occupational-
ly exposed to pesticides in Colombia”, en *Scandinavian Journal of Work, Environment and
Health*, Vol. 16, pp. 232-238.
- Rueda-Cifuentes, R., 2003, *Experiencias de organi-
zación sindical y conflictos colectivos en el sector flo-
ricultor*, Corporación Cactus, Bogotá.
- Sanmiguel-Valderrama, O., 2004, “Neoliberalism,
International Trade and the Role of Law in
Regulating Precarious Labour Relations in the
Colombian Flower Industry”, PhD Dissertation,
Osgoode Hall Law School, York University.
- _____, 2007, “The feminization and racia-
lization of labour relations in the Colombian
fresh-cut flower industry”, en *Journal of
Developing Societies*, Vol. 23, No. 1 y 2.
- Sawers L., 2005, “Nontraditional or new traditional
exports: Ecuador's flower boom”, en *Latin
American Research Review*, Vol. 40, No. 3, pp.40-
66.
- Servais, J.M., 2004, *Globalization and decent work
policy: reflections upon a new legal approach*,
International Labour Review, Vol. 143, No. 1 y
2, pp. 185-207.
- Standing, G., 1989, “Global feminization through
flexible labour”, en *World Development*, Vol. 17,
No. 7, pp. 1077-1095.
- Standing G., 1999, “Global feminization through
flexible labour: a theme revisited”, en *World
Development*, Vol. 27, No. 3, pp. 583-602.
- Untraflores, 2004, “Untraflores se puso al frente de
denuncia sobre intoxicacion de trabajadores de
flores de Aposentos”, disponible en:
http://www.untraflores.org/pdfs/F_4.pdf.
Consulta: 22 Septiembre 2006.
- Vega Ruiz, M.L., 2001, *La Reforma Laboral en
América Latina*, Oficina Internacional de
Trabajo, Lima.
- Vos, R., 2000, *Economic Liberalization, Adjustment,
Distribution and Poverty in Ecuador, 1988-99*,
Institute of Social Studies, The Hague.
- Waters, W.F., 1992, “Restructuring of Ecuadorian
agriculture and the development of non-tradi-
tional exports: evidence from the fresh flower in-
dustry”, documento presentado a la 55 Annual
meeting of the Rural Sociological Society,
University Park, agosto.
- Weeks, John, 1999, “Wages, Employment and
Workers' Rights in Latin America, 1970-1998”,
en *International Labour Review*, Vol. 138 No. 2,
pp. 151-169.