

Amargo Florecer

El costo humano de la venta de flores
en los supermercados británicos



Introducción

El presente documento forma parte de la actual campaña de War on Want sobre responsabilidad corporativa, éste expone los resultados de la investigación y las entrevistas realizadas a los trabajadores de la floricultura en Kenia y Colombia que producen las flores que se exportan a las grandes cadenas de supermercados del Reino Unido (RU). La investigación revela el verdadero costo humano de la venta de flores a los consumidores británicos. Este documento se centra en la industria de la floricultura en Colombia y Kenia, sin embargo los problemas descritos también se presentan de manera sistemática en toda la industria de la floricultura.

Los supermercados en el Reino Unido compran flores de aquellos floricultores que dicen cumplir estándares voluntarios, los cuales deberían garantizar condiciones laborales decentes, así como un entorno laboral seguro y salubre para sus empleados. Sin embargo, este informe demuestra que estos principios son violados continuamente, lo cual justifica las medidas promovidas por War on Want y por lo que aboga: implementar políticas reguladoras para garantizar que las multinacionales estén legalmente obligadas a respetar los derechos de los trabajadores, ya que los códigos voluntarios de conducta no ofrecen protección práctica a los trabajadores. War on Want está orgullosa de su larga trayectoria de trabajo con organizaciones locales del sector de la floricultura, entre ellos, Cactus y Untraflores en Colombia y el Sindicato Nacional de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones en Zambia y la Organización

de Mujeres Trabajadoras de Kenia. En relación con el trabajo realizado con organizaciones que apoyan a los trabajadores en el ámbito internacional, agradecemos el apoyo financiero al sindicato británico Prospect, el cual ha hecho posible la realización del presente documento.

Esta investigación destaca la necesidad que existe de presionar al gobierno británico para que adopte una legislación que obligue a las empresas a rendir cuentas y asumir las responsabilidades de sus políticas y acciones. Dichas políticas deben ofrecer la posibilidad de solicitar compensaciones en el Reino Unido a los trabajadores que, en otras partes del mundo, se ven afectados por las operaciones de las empresas británicas o sus proveedores. Igualmente, el informe aboga por tomar medidas prácticas enviando un mensaje a los supermercados británicos y desafiando al gobierno británico por su oposición a la promulgación de una legislación que podría obligar a las empresas a presentar cuentas y asumir las responsabilidades que conllevan las consecuencias de sus acciones. De forma más general, la misión de War on Want consiste en: apoyar a las personas en países en desarrollo en su lucha contra las causas de la pobreza, así como informar y motivar a las personas en países ricos para que desafíen las estructuras globales que causan la pobreza en el mundo.



Louise Richards
CEO, War on Want

Exprésate con flores

Es muy común dar flores para marcar ciertas ocasiones. Las flores están presentes en bodas, días festivos, cumpleaños y defunciones, así como para agradecer o desearle a alguien que se recupere. Las flores son apreciadas por su delicada naturaleza, belleza y aroma. Sin embargo, es muy probable que las flores que el consumidor británico compra hayan sido manipuladas por mujeres que están siendo explotadas en cultivos en algún lugar de los países en desarrollo.

Las flores exportadas al Reino Unido son producidas por medio de prácticas de agricultura intensiva donde se utilizan pesticidas y otras sustancias peligrosas, y se cultivan en condiciones artificiales, poniendo en peligro la salud de los trabajadores. Además, las flores son transportadas al otro lado del mundo en cuartos fríos y posteriormente reavivadas con aún más sustancias químicas, antes de alcanzar su destino final: las estanterías de los supermercados, ya que la mayoría de los consumidores actualmente compran flores en dichos establecimientos (véase cuadro).

Los consumidores están cada vez más conscientes sobre el impacto medioambiental que tienen los pesticidas utilizados y el transporte de miles de flores de un continente a otro, recorriendo miles de kilómetros. Sin embargo, muy pocos consumidores británicos conocen el precio que pagan los trabajadores del sector para que ellos puedan disfrutar de la efímera belleza de éstas maravillas de la naturaleza.

Las mujeres comprenden la mayoría de la fuerza laboral en la industria de la floricultura en países en desarrollo tales como Colombia y Kenia. Las mujeres se exponen a una mezcla tóxica de químicos que se utilizan para matar plagas y hongos y que mantienen las flores frescas hasta su destino final: las estanterías de los supermercados.

Según el Instituto Nacional de Salud de Colombia, las mujeres que trabajan en cultivos de flores son las que protagonizan la mayoría de los casos de abortos, partos prematuros y malformaciones congénitas a diferencia del promedio de mujeres en otros sectores. Los trabajadores expuestos a los pesticidas también presentan enfermedades de piel,

El poder de los supermercados

En los países europeos, los supermercados están expandiendo su participación en el mercado de las flores. En el RU, 7 de cada 10 flores a la venta provienen de un supermercado, cifra que constituye el porcentaje más alto en Europa.¹ Actualmente, los supermercados están ejerciendo su gran poderío haciendo contacto con los productores de las flores directamente en África del Este y Colombia, quienes proveen grandes cantidades así como con los proveedores Holandeses. Supermercados como Marks & Spencer y Tesco traen flores de Colombia, mientras que Sainsbury's, Tesco y Waitrose compran las flores en Kenia. Los supermercados ejercen una gran influencia sobre los productores de flores y finalmente sobre las condiciones laborales de los trabajadores así como sobre su seguridad y salud. Por lo tanto, es crucial que los supermercados se hagan responsables de la forma como se relacionan con sus proveedores.

alergias, problemas respiratorios, desmayos, dolores de cabeza, problemas de la vista y asma crónica.²

Lilia, trabajadora y madre Colombiana asegura: “Si fumigan y otro pedido entra, tenemos que entrar ahí mismo al cultivo que acaban de fumigar, nos dicen, ‘con cuidado’ y ‘corten y salgan rápido’ pero muchas veces la gente no aguanta el olor y se desmaya.”

En temporada alta, como el día de la madre, día de san Valentín y Navidad, los empleados son obligados a trabajar horas extra para cubrir la demanda. En las fincas de África del Este y Colombia, las mujeres llegan a trabajar hasta 15 horas al día para poder cubrir las exigentes demandas de los clientes. Estas condiciones ejercen gran presión a los trabajadores, especialmente a las madres solteras trabajadoras que además tienen familias a las cuales cuidar.

Las condiciones laborales en numerosas fincas son deplorables, incluso en aquellas fincas que cuentan con una certificación ética como

Florverde en Colombia (véase página 11). Los trabajadores tienen horas laborales muy largas donde realizan una misma tarea durante todo el día y sólo tienen un pequeño descanso, lo cual resulta en lesiones físicas. Asimismo, existe un porcentaje muy elevado de mujeres que son víctimas de acoso sexual ya que el área de trabajo tiende a ser aislado y es común, entre otras cosas, no tener acceso ni a un vaso de agua potable durante toda la jornada.

Desde que los problemas en la industria empezaron a salir a la luz hace 10 años, se han establecido varios códigos y criterios de calidad con el fin de tratar las deplorables condiciones laborales y los efectos negativos medioambientales que tienen las prácticas que se realizan en las fincas. Sin embargo, estos códigos de conducta son voluntarios y no consiguen proteger a los trabajadores de forma adecuada. Además, a esta situación se suma la carencia de sindicatos en el sector, la falta de instituciones reguladoras internas y la confusión generalizada sobre qué códigos hay que cumplir.



*Flores colombianas listas para ser distribuidas
Foto: Elcio Carriço/War on Want*

La carrera para disminuir los costos

La industria de la floricultura ha experimentado un crecimiento sin precedentes durante los últimos diez años. Actualmente, la industria tiene un valor de más de \$100 mil millones de dólares estadounidenses, con un crecimiento estimado en un 6% anual.³ En este momento en el Reino Unido, la industria de las flores cortadas y de las plantas ornamentales está valorada en aproximadamente 4.4 mil millones de dólares estadounidenses anuales, lo cual representa un incremento del 250% durante los últimos 20 años.⁴ El Reino Unido representa, con Alemania, el mayor importador de flores en el mundo.⁵

Los mayores exportadores de flores en el mundo son los Países Bajos, Colombia, Ecuador, Kenia e Israel. Los principales proveedores del Reino Unido son: los Países Bajos (alrededor de un 75%), Colombia, Israel y Kenia. Sin embargo, estas cifras pueden ser engañosas: a pesar de que los Países Bajos importan muchas de las flores que posteriormente exporta, las flores son consideradas holandesas cuando llegan al Reino Unido.⁶

El sector de la floricultura ha sido testigo de un cambio en los proveedores tradicionales

Estándares de las flores

Como respuesta a la campaña realizada en los años 90, el gremio de la floricultura decidió desarrollar un grupo de estándares y códigos de conducta con el fin de hacer frente al aumento de inquietudes con respecto a el impacto medioambiental del sector y las deplorables condiciones laborales de sus empleados, especialmente la exposición a pesticidas tóxicos. Tanto Colombia como Kenia cuentan con sus propios estándares nacionales para medir dichos asuntos, Florverde, implementado por la asociación colombiana de exportadores de flores en Colombia Asocoflores y los estándares KFC (Kenya Flower Council) respectivamente.⁷

En 1998 el Código de Conducta Internacional para la producción de flores de corte (ICC) fue desarrollado por un grupo de sindicatos y ONG. El ICC incluye el derecho a un salario mínimo de ley, prohibición de menores de 18 años trabajando en fincas de flores, el derecho a sindicalizarse, estándares de higiene y seguridad y la reducción de pesticidas. En los últimos años, dos programas internacionales que incorporan el ICC, el Flower Label Programme y el Fair Flowers Fair Plants, han sido inaugurados recientemente. Sin embargo, a pesar de abogar durante 10 años, aún no existe un acuerdo sobre un estándar internacional común para el sector de la floricultura, pero si existen varios estándares confusos e incompatibles.

Asimismo, esta red de certificaciones no logra proteger a los trabajadores, ya que los estándares no son verificados apropiadamente. Los trabajadores en fincas Colombianas dicen que a los dueños de los cultivos se les notifica con antelación la realización de inspecciones. Estos les indican a los trabajadores que deben decir durante la inspección y no les permiten hablar con los auditores sin que un supervisor esté presente. "Cuando va haber una auditoria, todo se prepara a la perfección de antemano, para que la empresa reciba la certificación," dice un trabajador. Estas inútiles directrices voluntarias destacan la necesidad que existe de poner en práctica una regulación que realmente proteja a los trabajadores.

como los Países Bajos, hacia países en desarrollo donde disfrutaban de mejores temperaturas y bajos costos de producción, especialmente en lo que se refiere a la mano de obra. Varios países están promocionando fuertemente la expansión de las zonas de exportación, lo que incluye Etiopía, Malasia, China, Zambia y Tanzania, mientras que los productores establecidos como Colombia y Kenia continúan incrementando sus exportaciones a Europa.

El sector de la floricultura opera con márgenes de maniobra muy estrechos ya que los estándares de calidad para productos que son altamente perecederos y frágiles son muy exigentes. La mayoría de las flores pueden estar almacenadas solamente durante un periodo de 1 a 3 días, por lo que deben llegar a las estanterías de los supermercados lo más rápido posible. Ya que los elevados costos de producción son fijos, y los floricultores no poseen ningún control sobre ellos, los productores realizan cambios a aquellos costes que sí pueden controlar: los salarios de los trabajadores. Como consecuencia, el gremio está compitiendo por disminuir los costos cada vez más por lo que las empresas amenazan con trasladarse a países con salarios mínimos aún más bajos ya que existen menos requisitos sobre las condiciones laborales. Tras el anuncio del cierre de fincas de Dole en Colombia, uno de los supervisores le hizo el siguiente comentario a un trabajador: “En África trabajan por un plato de arroz al día”, pero “en Colombia los trabajadores exigen demasiado”.⁸

La industria de la floricultura ha creado numerosos empleos. Alrededor de 100.000

personas son empleadas en el sector en Colombia y 40.000 en Kenia. Estos puestos de trabajo suponen la principal fuente de subsistencia para los trabajadores, por tanto son cruciales. Sin embargo, no reciben compensaciones suficientes, no ofrecen seguridad y suponen un peligro para la salud de los trabajadores.

Asimismo, además de que el trabajo en los cultivos supone muchas veces un peligro para los empleados, la industria también tiene un impacto negativo para el medio ambiente. El cultivo de flores utiliza una gran cantidad de agua, lo cual representa un gasto significativo, especialmente para aquellos pequeños agricultores que cultivan otros productos en tierras áridas como en Kenia. “Las empresas de flores exportan nuestra agua” dice Severino Maitima, Director de la institución reguladora de los recursos de agua en Kenia. “Una flor está hecha de agua en un 90%. Nuestro país constituye uno de los países más áridos del mundo y estamos exportando agua al Reino Unido que disfruta de grandes reservas de agua.”

El Señor Maitima también comentó que las fincas utilizan el agua cuando la necesitan, en lugar de utilizarla en los periodos de inundaciones cuando está permitido legalmente.⁹

La Sabana de Bogotá en Colombia, aloja a la industria colombiana de la floricultura, la segunda más grande del mundo, también está enfrentando problemas de escasez de agua. El acuífero ha disminuido 180 metros y se tiene que importar agua de otras regiones.¹⁰

La salud en riesgo

Los trabajadores de las flores están constantemente expuestos a químicos tóxicos altamente contaminantes y muchos han experimentado las graves consecuencias. Entre las enfermedades que sufren se encuentran: lesiones de piel, alergias, problemas respiratorios, desmayos, dolores de cabeza, problemas de vista y asma crónica. Los químicos utilizados causan también abortos, malformaciones congénitas así como quemaduras.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que haya un intervalo de al menos 24 horas entre el momento que las flores son rociadas y el momento en que los trabajadores vuelven a entrar al invernadero, pero estas directrices no se toman en cuenta. Varios trabajadores han informado que se les obliga a entrar a los invernaderos justo después de una fumigación. Cuando se les ha preguntado si la empresa respetaba los mínimos estándares de seguridad, Maria, una trabajadora de las fincas nos comentó: “para ellos, es más importante cumplir con la demanda”.

Las flores, como no son comestibles, han evadido muchos de los controles de regulación de pesticidas existentes para las frutas y verduras. Las flores carecen de valor si no son atractivas para el cliente, por tanto, los pesticidas son utilizados con el fin de preservar su atractivo. Un estudio realizado con 8.000 trabajadores en 2002 cerca de Bogotá, encontró que los trabajadores han sido expuestos a 127 tipos de pesticidas, 20% de los cuales están prohibidos en los Estados Unidos por ser altamente tóxicos y cancerígenos.¹¹ Debido a que los pesticidas son, por lo general, utilizados en invernaderos cerrados a altas temperaturas, son más fácilmente inhalados o absorbidos

por la piel. Varios estudios realizados en América Latina han descubierto que de aquellos trabajadores 50-60% manifestaban al menos uno de los síntomas de envenenamiento por pesticidas.¹²

La mayoría de trabajadores no reciben ningún tipo de capacitación en cuanto al manejo de pesticidas y por lo general ignoran el tipo de químicos que están utilizando, lo cual hace imposible juzgar si los trabajadores están tomando las medidas de seguridad pertinentes. Sin embargo, nuestra investigación ha descubierto que la mayoría de los trabajadores conocen la peligrosidad de los pesticidas utilizados y sus consecuencias para la salud, una mujer comenta: “yo sé que vamos a sufrir las consecuencias, los insecticidas y fungicidas son absorbidos por la piel”. Su compañera también añadió: “no todo el mundo aguanta lo mismo, y mucha gente se ve afectada y otros no, pero siempre estaremos en riesgo de ser contaminados”.

Tanto en Colombia como en Kenia, los trabajadores informan que si tienen algún accidente o piden permiso por enfermedad, son despedidos sin recibir compensación. Aide, una trabajadora de las flores, cuenta sobre un accidente que tuvo lugar en una finca en Colombia donde los trabajadores que están directamente expuestos a los pesticidas debido a la dirección del viento, se enfermaron y desmayaron y posteriormente fueron despedidos. Otro empleado explica que los accidentes normalmente no son registrados ya que los supervisores “asustan a los trabajadores y evitan que éstos informen sobre cualquier incidente”.

Además de la exposición diaria a químicos tóxicos, los trabajadores están expuestos a

graves riesgos de desarrollar lesiones por tensión repetitiva (RSI, por sus siglas en inglés) tales como el síndrome del túnel Carpiano, el cual puede causar dolor crónico y limitar gravemente la habilidad de trabajo. El Ministerio de Protección Social en Colombia advierte que a pesar de que la industria de la floricultura contrata a menos de un cuarto del uno por ciento de la población, los trabajadores de las flores representan el 32% de los casos de síndrome del túnel carpiano.

Cada trabajador que fue entrevistado en Colombia ha sufrido el síndrome del túnel carpiano, lesiones de espalda, lesiones en el manguito rotador, entre otras. También informan que las empresas no están tomando ninguna medida para prevenir o aminorar las incidencias de casos de lesiones de la tensión repetitiva. Los trabajadores son obligados a realizar la misma tarea durante meses sin fin, lo que incrementa el riesgo a desarrollar dichas lesiones.

Una mujer nos comenta que se le había negado tratamiento médico y que había sido despedida posteriormente, cuando ya no

podía mover el brazo debido al síndrome RSI. Luz, que también ha sufrido del síndrome de túnel carpiano durante dos años, cuenta con una orden médica que le exige a la empresa que cambie, cada dos horas, la tarea que realiza. Sin embargo, ella dice: “la empresa nunca lo ha hecho. Me quedo haciendo el mismo trabajo durante días, semanas, incluso meses enteros”.

Otro de los peligros que se han presentado muchas veces en las fincas, es la pobre calidad de agua potable disponible para los trabajadores. Los empleados trabajan en duras condiciones en los invernaderos a altas temperaturas, y realizan tareas físicamente exigentes. Es importante que beban agua regularmente, pero el agua a la que tienen acceso, informan los trabajadores, está visiblemente sucia y enferma a la gente.

En las fincas dicen que han tratado el agua y que es seguro consumirla, pero los trabajadores son escépticos. Uno de los trabajadores dice, “dudamos que el agua sea segura ya que la administración no bebe la misma agua que los trabajadores”.



Trabajadores utilizando un equipo de protección para rosear las flores en Bogotá. Se recomienda al menos un periodo de 24 horas antes de entrar nuevamente al área fumigada, pero normalmente se envía a los trabajadores inmediatamente después de que se han roseado las flores sin ningún tipo de protección

Foto: Fernando Vergara/EMPICS/AP

Bajos salarios, ninguna seguridad

En la industria de la floricultura en el mundo, la mayoría de los trabajadores, especialmente aquellos que trabajan después de la cosecha, son mujeres. En Colombia, 65% de los trabajadores son mujeres y en Kenia alcanzan el 75%.¹³ Trabajan largas jornadas, casi siempre por muy poco dinero y ninguna garantía de que tendrán trabajo después de la temporada. Las mujeres entrevistadas en Colombia se quejan de que les pagan menos de un dólar por hora, la mitad de la cantidad de un salario digno en el país.¹⁴

De la misma manera, los trabajadores de las flores en Kenia ganan 45 dólares al mes, lo cual no es suficiente para cubrir las necesidades básicas tales como alimentos, techo, transporte, educación y gastos médicos. Los trabajadores locales estiman que necesitan al menos el doble para poder subsistir, alrededor de 100 USD al mes, por lo que buscan trabajos alternativos para cubrir los gastos que no cubre su salario.¹⁵ Los trabajadores en Kenia y en Colombia informaron que con frecuencia trabajan horas extras sin un pago adicional.

En la industria de la floricultura, trabajar horas extras es obligatorio y depende de manera significativa de la demanda de los mercados Estadounidenses y Europeos, por lo que se le exige a los empleados que trabajen más horas en temporada alta como el día de la madre y san Valentín. La jornada laboral se extiende con unas pocas horas de antelación o ninguna, y no ofrecen compensación a aquellos que tienen niños. Algunas madres se ven forzadas a dejar a sus niños sin atención cuando tienen que realizar horas extras de forma inesperada. La seguridad de las mujeres también se encuentra en peligro ya que son obligadas a viajar después de que oscurece y la empresa no les proporciona transporte a pesar de trabajar horas extras.

La seguridad de un empleo fijo no existe para la mayoría de los trabajadores. En una encuesta realizada recientemente sobre las condiciones de los trabajadores de las flores en Colombia, la carencia de cualquier tipo de seguridad laboral y tratamiento justo puntuó como uno de las principales preocupaciones incluso por encima de los bajos salarios.¹⁶ En

Así como viene, así mismo se va

Los puestos de trabajo en la industria de las flores son extremadamente inseguros. Los empleados que están en contratos temporales o estacionales pueden ser desprovistos de trabajo en cualquier momento, y existe poca protección para aquellos que se enferman y tienen un contrato permanente. En algunos países no solo son los empleos en sí, sino la industria en su totalidad, la que está en peligro. Países como Etiopía tienen que ofrecer beneficios fiscales significativos a las empresas para poder competir con exportadores más establecidos tales como Kenia; cinco grandes fincas ya se han trasladado.¹⁷ China también está buscando posicionarse entre los primeros países exportadores de flores, pero ni China ni las fincas de Etiopía cuentan con sindicatos independientes que puedan desafiar las funestas condiciones laborales. Los empleos en las fincas representan para muchas familias su único ingreso de recursos para poder subsistir, es por eso que es de suma importancia que los consumidores no boicoteen las flores provenientes de los países en desarrollo. (véase pagina 12 para saber qué acción puede tomar)

las fincas de flores de África existen pruebas de que las empresas ofrecen a los empleados sólo contratos temporales que prorrogan año tras año.

Esta situación priva a los trabajadores de los beneficios a los cuales tienen derecho legal, tales como seguridad social, licencia por maternidad y ser miembro de un sindicato, haciéndolos más vulnerables. En Kenia, 65% de la fuerza laboral de la floricultura está en contratos temporales o 'casuales' y en Zambia un 77% tienen contratos por temporadas, si es que cuentan con un contrato del todo.¹⁸

Las mujeres afrontan más problemas laborales en materia de seguridad de puestos de trabajo. Es muy probable perder el empleo después de quedar embarazada, por ejemplo, por tanto muchas mujeres esconden sus embarazos o deciden abortar como su única

salida para mantener sus empleos. Más del 90% de las mujeres en el sector en Colombia han sido obligadas a hacerse un examen de embarazo cuando las contratan.¹⁹

El acoso sexual en las fincas es muy común, en parte debido a las condiciones de trabajo que tienden a poner en peligro la seguridad de las mujeres. Los trabajadores normalmente trabajan en zonas muy solas, en invernaderos inmensos, y se encuentran tan lejos uno del otro que nadie puede ver ni escuchar si pasa algo. Un estudio realizado en Ecuador ha encontrado que 55% de las trabajadoras entrevistadas han experimentado algún episodio de acoso sexual en el trabajo.²⁰ Desdichadamente, las mujeres son renuentes a denunciar dichos incidentes o a hablar de ello, en gran medida debido a la falta de seguridad laboral.



*Trabajadora de la floricultura colombiana
Foto: Elcio Carriço/War on Want*

La lucha para ser escuchados

A pesar de que existe legislación sobre las condiciones laborales en numerosos países productores de flores, que dicen garantizar la libertad de asociación, existen múltiples obstáculos que les impiden a los trabajadores organizarse. Así mismo, las empresas floricultoras tienden a contratar sólo por cortos periodos de tiempo o por temporadas, lo cual evita que éstos se unan a un sindicato. La carencia de sindicatos en el sector en el mundo entero representa una de las mayores causas por las cuales los trabajadores están expuestos a condiciones laborales deplorables. Los sindicatos independientes son básicos para la promoción de condiciones laborales seguras e higiénicas.

En Colombia, menos del 5% de la totalidad de la mano de obra forma parte de un sindicato. Colombia constituye el país más peligroso para ser sindicalista; desde mediados de 1980, aproximadamente 4.000 miembros de sindicatos han sido asesinados en Colombia, más asesinatos de sindicalistas al año que en ningún país del mundo²¹ Además de la amenaza que supone la violencia interna, existen numerosos obstáculos burocráticos para que un sindicato sea reconocido oficialmente.

En los cultivos de flores en Colombia, los trabajadores que intentan organizarse son amenazados y acosados continuamente por el grupo administrativo de las empresas. Uno de los trabajadores dice, “tratan a los sindicalistas como si los fuéramos a contagiar al resto, nos amenazan con despedir a otros empleados si hablan con nosotros”. Otro dice, “ponen miles de obstáculos para evitar que nos reunamos. Cuando se enteran de una reunión, nos hacen trabajar horas extra.”

Algunas empresas han formado sus propios sindicatos, conocidos en Colombia como ‘sindicatos amarillos’. De esta manera, las

empresas se libran de las negociaciones con sindicatos independientes. Los dueños de fincas, también tienen reputación por sobornar a los trabajadores para que no se unan a los sindicatos. Una empresa incluso llegó a pagar sobornos que alcanzaban los 40.000 pesos colombianos (alrededor de 20 dólares) si se desvinculaban de los sindicatos, mientras que otras intentan sobornar a los trabajadores con almuerzos gratis y dinero para que sus trabajadores se unan a los sindicatos amarillos.

En octubre de 2006, la empresa Dole anunció el cierre de dos de sus 13 fincas en Colombia. El cierre recibió duras críticas, ya que dichas fincas ofrecían empleo a aproximadamente 2.600 personas, casi un tercio de la mano de obra de Dole en Colombia. Dole asegura que el cierre fue necesario debido a la competencia de los productores de flores en China y África. Sin embargo, los trabajadores locales argumentan que la verdadera razón del cierre es la creación de sindicatos en la empresa.²² Desde que amenazó con cerrar las fincas, Dole redujo drásticamente la mano de obra de la finca sindicalizada Splendor, reduciendo el personal original de 1.500 empleados a solamente 300. De estos 1.200 despedidos, 300 se fueron ya que no tenían contratos, y los otros 900 renunciaron, sin embargo los trabajadores argumentan que lo hicieron por presión creada por parte de Dole.²³

Asimismo, existe muy poca presencia sindical en los cultivos de flores en Kenia. Estudios demuestran que sólo un 16-17% de los trabajadores son miembros de un sindicato en Kenia.²⁴ Estudios realizados en Kenia demuestran que los trabajadores no conocen sus derechos, e incluso desconocen el derecho a sindicalizarse.²⁵ En Etiopía el problema es aún mayor, ya que no existen sindicatos en los cultivos de flores.²⁶

Certificando o disfrazando



Florverde es el programa de certificación establecido por la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocoflores) con el fin de minimizar el impacto ambiental de la industria y proteger el bienestar de los trabajadores. Los supermercados británicos, Marks & Spencer, Asda y Tesco han incrementado su interés hacia Florverde tras una visita a Colombia en el 2006, desde entonces los pedidos de Marks & Spencer han aumentado de forma significativa.²⁷

Sin embargo, a pesar de que dicho certificado aboga por el cumplimiento de políticas sostenibles para el medioambiente así como por condiciones laborales seguras, dicha certificación no garantiza que estos objetivos se cumplan. En las fincas con certificación Florverde, 36% de los químicos tóxicos que se utilizan fueron considerados como 'extremadamente' o 'muy' tóxicos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), según un estudio realizado en 2005.²⁸

Los trabajadores entrevistado en las fincas Florverde se quejan de problemas de salud como el síndrome RSI y se les prohibió crear sindicatos con el fin de negociar garantías para salvaguardar su salud y mejoras de los salarios. El verdadero énfasis de los criterios de la certificación Florverde no constituye la mejora de las condiciones laborales de los

trabajadores, sino la mejora de las posibilidades del producto a escala internacional de la industria Colombiana, como se establece en el resumen de los estándares de Asocoflores: "Representar y apoyar al sector productor-exportador de flores colombianas, para lograr su fortalecimiento y su desarrollo sostenible, armónico y competitivo."

A pesar de que la certificación reconoce a los sindicatos, ésta no ofrece ninguna protección específica para sindicatos independientes. La suposición en el sector, y en los estándares de Florverde, es que no hay sindicatos. El enfoque de Florverde está dirigido a lograr, de diferentes formas, que las empresas reemplacen el papel que juegan los sindicatos por las asociaciones nacionales y los sistemas de quejas dirigidos por las empresas. Lidia, en una finca Florverde, asegura que afiliarse a un sindicato es casi imposible. "La finca intenta sobornar a los trabajadores para que abandonen el sindicato ofreciéndoles a los que no están sindicalizados, extras, vacaciones y subsidios alimentarios. A nosotros nos discriminan por estar afiliados a los sindicatos".

Sin los sindicatos, es extremadamente difícil que los trabajadores desafíen a los administradores sobre las condiciones laborales y las violaciones de los estándares del sector.



Claudia Lucia Quevedo fue una de las trabajadoras entrevistadas que habló sobre las deplorables condiciones en la finca donde ella trabaja, la cual con la certificación Florverde. Para ver el video de su testimonio así como el de otros trabajadores colombianos de la floricultura, vaya a nuestra página: www.waronwant.org/cutflowers

¡Participa!

War on Want cree que las empresas tienen que ser responsables por de sus acciones en todo el mundo. Especialmente, creemos que los trabajadores en otros países deberían tener el derecho de solicitar compensación cuando se ven afectados por las acciones de empresas británicas o sus proveedores en sus respectivos países. Sin embargo, el gobierno británico prefiere apoyar la idea de responsabilidad social empresarial como una acción voluntaria a pesar de que se ha demostrado que es una alternativa ineficaz como método de regulación de las empresas. Desgraciadamente, siempre que en el ámbito político se carezca de la voluntad para imponer un estricto control sobre el poder corporativo, es nuestra responsabilidad ejercer presión política. Estamos haciendo un llamado a todos los lectores que nos apoyan para que tomen las siguientes medidas:

1. Presiona al gobierno británico para que promulgue una ley que le permita a los trabajadores en otros países, compensación por daños ocasionados por empresas británicas o sus proveedores. Escriba al ministro Rt Hon Alistair Darling, Secretario de Estado para el Comercio e Industria, del Reino Unido pidiendo al Gobierno que abandone su apoyo a los códigos de conducta empresarial voluntarios y que pase una ley obligatoria que regule las acciones de las empresas británicas en el extranjero. Diríjase al Departamento de Comercio e Industria, 1 Victoria Street, Londres, SW1H 0ET, Reino Unido.

2. Ponte en contacto con los supermercados. Las grandes cadenas de supermercados británicos cada vez traen más flores de países en desarrollo. Miembros del público pueden ponerse en contacto directo con los supermercados y manifestar su preocupación sobre los trabajadores y el impacto de la empresa en su comunidad, como se detalla a continuación:

Andy Bond, Presidente, Asda, Asda House, Southbank, Great Wilson Street, Leeds LS11 5AD, o llame al +44 113 243 5435.

Stuart Rose, Presidente, Mark & Spencer, Waterside House, 35 North Wharf Road, Londres W2 1NW, o llame al +44 2079354422.

Justin King, Presidente, J Sainsbury plc, 33 Holborn, Londres EC1N 2HT, o llame al +44 2076956000.

Sir Terry Leahy, Presidente, Tesco, New Tesco House, Delamare Road, Cheshunt, Hertfordshire EN8 9SL, o llame al +44 1992 6322 22.

Steven Esom, Socio Gerente, Waitrose Limited, Doncastle Road, Bracknell, Berkshire RG12 8YA.

3. Compre de forma inteligente. Aunque actualmente no existen muchas alternativas para las flores, las flores con la certificación Fairtrade al menos garantiza que los pagos de los trabajadores sean mejores, las fincas cumplan con los estándares básicos medioambientales y laborales y que los trabajadores puedan ejercer su derecho a sindicalizarse. Aunque esto representa un paso importante, Fairtrade solo representa una pequeña parte de las flores en venta en todo el mundo. Por tanto, es crucial que el gobierno promulgue leyes pertinentes sobre la industria floricultora en su totalidad y que los consumidores continúen ejerciendo presión a los supermercados para que actúen de manera responsable.

4. ¡Participa! Necesitamos tu apoyo en nuestra campaña sobre responsabilidad social. Infórmate de la campaña de War on Want y Cactus en www.waronwant.org

También, ponte en contacto con Cactus, para averiguar como puedes ayudar:

Cactus, Bogotá, Colombia
+571 287 03 90, +571 285 48 31
cactus@colnodo.apc.org www.cactus.org.co
Para ponerse en contacto con Asocoflores, escriba a:
Asocoflores, Cra. 9A No. 90-53 Bogotá, Colombia - Sur America
Tel: (57+1) 257 9311 - Fax: (57+1) 218 3693
comunicaciones@asocolflores.org

Apéndice: Realización de la investigación

El presente informe fue realizado por medio de consultas con Cactus, Untraflores y la organización KEWWO, nuestras contrapartes en Colombia y Kenia, respectivamente, así como en colaboración con otras organizaciones de trabajadores en el sector de la industria floricultora. Se entrevistaron a más de 30 trabajadores de las flores en enero y febrero de 2007 y sus testimonios se comprobaron por medio de la realización de investigaciones paralelas. No buscamos las fincas con los peores casos. Nuestros investigadores hablaron con trabajadores de fincas corrientes, varias de las cuales cuentan con la certificación que prueba su cumplimiento de los estándares nacionales respectivos.

Todos los trabajadores entrevistados trabajan en fincas o cultivos de flores que proveen al Reino Unido.

Notas

1. A Evans, 'Retail Battle Creeps onto Growers' Doorstep,' *FloraCulture International Online Digital Magazine*, February 2007
2. MVarona, J Tolosa, O Cárdenas, CTores, D Pardo, G Carrasquilla, H Frumkin, 'Descripción del uso manejo de plaguicidas en las empresas de flores afiliadas a Asocoflores,' *Biomedica* 25, 2005; M Restrepo, N Muñoz, N E Day, J Parra, C Hernandez, M Blettner et al, 'Birth Defects Among Children Born to a Population Occupationally Exposed to Pesticides in Colombia,' *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 16, 1990; L M Pastore, I Hertz-Picciotto, J J Beaumont, 'Risk of Stillbirth from Occupational and Residential Exposures,' *Occupational and Environmental Medicine* 54, 1997
3. 'Floral Industry,' *The Flower Expert: Online Flower Encyclopaedia*, January 2007
4. Calculado por los autores basandose en la informacion en *Industry Info: The UK Market*, Flower and Plants Association, February 2007
5. Datos de ITC ComTrade, quoted in SADCTrade Development Programme, *Trade Information Brief: Cut Flowers*
6. Flower and Plants Association, 'Industry Info: Imported Flowers and Plants,' February 2007
7. International Labor Rights Foundation, 'Working Paper: Codes of Conduct in Cut Flower Industry,' September 2003.
8. J Goodman, 'Colombian Flower Union Fights for Flower Farm' *Associated Press*, 18 October 2006
9. J Vidal, 'How Your Supermarket Flowers Empty Kenya's Rivers' *The Guardian*, 21 October 2006
10. Kwatkins, 'Deadly Blooms,' *The Guardian*, 29 August 2001
11. International Labor Rights Foundation, 'Fairness in Flowers,' February 2007
12. Pesticide Action Network North America, 'Flower Workers Heavily Exposed to Pesticides,' *Global Pesticide Campaigner* 12.2, August 2002
13. Oxfam, *Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains*, 2004
14. El salario digno mensual en Colombia esta calculado en 847.336 pesos
15. O Ogodo & J Vidal, 'Drained of Life,' *The Guardian*, 14 February 2007
16. Corporación Cactus, *Resultados de la encuesta 'La contratación directa y la organización de derechos por reconquistar' en empresas exportadoras al RU*, Noviembre 2005
17. S Bloomfield, 'Where Have All the Flowers Gone?: Thorns Among the Roses,' *Independent*, 3 October 2006
18. Women Working Worldwide, 'Promoting Women Workers' Rights in African Horticulture: Uganda, Kenya, Tanzania, Zambia,' *Project Bulletin No 2*, November 2006
19. Corporación Cactus, igual que nota 16
20. N Mena and S Proaño, *Sexual Harassment in the Workplace: The Cut Flower Industry: Case Study Northern Sierra of Ecuador*, April 2005
21. The Solidarity Center, *Justice for All: The Struggle for Worker Rights in Colombia*, May 2006
22. J Goodman, 'Colombian Flower Union Fights fo Flower Farm,' *Houston Chronicle*, 18 October 2006
23. Llamada telefónica con Untraflores, 16 de febrero 2007/22.
24. M Omosa et al, *Briefing Paper No 2: Assessing the Social Impact of Codes of Practice in the Kenyan Cut Flower Industry*, National Resources Institute, 2006
25. C Dolan, M Opondo and S Smith. Report No 2768: *Gender, Rights & Participation in the Kenya Cut Flower Industry*, National Resources Institute, 2002
26. International Labor Organisation, *Summary of the Study Report on Decent Work in Floriculture: Ethiopia*, National Consultative Workshop on Decent Work in Floriculture, October 2006
27. Colombian Association of Flower Exporters (Asocolflores), 'Florverde gains strength in the United Kingdom,' *Fresh News*, second quarter 2006
28. J Goodman, 'Colombian Flower Growers Struggle to Cut Pesticide Use,' *Associated Press*, 12 February 2007

Publicado marzo de 2007

Investigación hecha y escrita por Anna Morser y Simon McRae.

Traducción: Andrea Lenis Asensio

War on Want

Development House

56-64 Leonard Street

Londres, EC2A 4LT, Reino Unido

Tel: +44 (0)20 7549 0555

Fax: +44 (0)20 7549 0556

E-mail: mailroom@waronwant.org

www.waronwant.org

Publicado en papel reciclado

Company limited by guarantee; reg no 629916. Registered charity no 208724

War on Want

War on Want aboga por la lucha contra las raíces de la pobreza en países en desarrollo en asociación y solidaridad con las personas afectadas por la globalización. Resguardamos los derechos de los trabajadores y luchamos contra las causas de la pobreza, la injusticia y desigualdad mundialmente.

Foto portada: Una trabajadora se cubre la cara mientras que organiza las flores Foto: Elcio Carriço / War on Want

