

LAS CERTIFICACIONES EN LA PRODUCCIÓN FLORICOLA EN ECUADOR



Formación y Fortalecimiento
de la Organización Sindical
de las y los Trabajadores Florícolas

INTRODUCCIÓN

FENACLE pone a consideración de los trabajadores, técnicos, empresarios y comunidades vecinas a las plantaciones florícolas y consumidores, el siguiente documento sobre seguridad, salud y ambiente, estimulando una discusión más profunda sobre aspectos, generales, particulares y específicos relacionados a la producción de flores y las certificaciones. En él se trata de sistematizar la información y la experiencia transcurrida en los últimos diez años en el caso de la floricultura y proveer un documento para la capacitación de los trabajadores y trabajadoras del sector.

La floricultura tiene ya aproximadamente veinte años de desarrollo y eso obliga a revisar lo sucedido en materia de seguridad, salud y ambiente, ya que existen evidencias, experiencias, estudios y propuestas que deben ser evaluadas a la luz de los resultados y los testimonios de los diferentes actores sociales del sector.

Paralelamente se han desarrollado normas y disposiciones legales cuyos efectos deben considerarse para tomar en cuenta su impacto así como sus límites y alcances frente a la situación actual.

Adicionalmente, se han propuesto diferentes tipos de respuestas frente a los problemas, muchos de ellos conocidos, de ambiente de trabajo y de vida y de salud de los trabajadores y pobladores, los cuales deben ser cuidadosamente analizados a fin de identificar sus verdaderos objetivos y sus consecuencias prácticas.

Las certificaciones, que han sido presentadas como una alternativa empresarial al problema, se encuentran entre las acciones más utilizadas por las empresas para justificar su preocupación por el tema. Sin embargo, evaluaciones realizadas por trabajadores y pobladores difieren en sus conclusiones de los otorgamientos de estas certificaciones. Los consumidores, por su lado, no han podido conocer otra versión de esta situación y tienen derecho a hacerlo.

Todo este proceso se ha dado en el contexto del modelo neoliberal que pretendió diseñar un tipo de desarrollo económico y social cuyos efectos se están ahora cuestionando fuertemente. La seguridad, salud y ambiente no han estado al margen, en esta etapa, de su influencia.

Finalmente, un nuevo escenario político y social está enfrentando de nueva forma algunos problemas y ello es importante para superar obstáculos y dificultades para el progreso de la seguridad, salud y ambiente de los trabajadores y pobladores de las áreas florícolas y de los consumidores del producto.

Marcelo Arcos
Coordinador de FENACLE

Guillermo Touma
Presidente de FENACLE

AGOSTO - 2008

LA SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD Y EL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE VIDA EN LA SOCIEDAD ECUATORIANA

La importancia de la seguridad e higiene del trabajo y de la salud ocupacional y ambiental, es que son componentes sustanciales del ambiente de trabajo y de vida. Lamentablemente no han sido considerados ejes claves en el abordaje de la producción y la naturaleza, dejando profundas contradicciones, conflictos y antagonismos entre la producción y el trabajo y entre la producción y el ambiente. Es por eso que la situación general se ha venido complicando de manera permanente y a todo nivel.

Por ejemplo, si analizamos la realidad laboral encontramos trabajadores y trabajadoras expuestos a innumerables riesgos físicos, químicos y biológicos, así como a importante sobrecarga física y mental en el trabajo. Los accidentes de trabajo adquieren importancia sea por la cantidad de muertes que se producen en el Ecuador en las actividades productivas, como por las incapacidades permanentes que se generan. En este sentido, las estadísticas del IESS y del Ministerio de Trabajo y Empleo no reflejan la realidad. Son innumerables los accidentes de trabajo que no se registran ni se indemnizan, así como son muy importantes las incapacidades que limitan la capacidad laboral de los trabajadores. El riesgo del transporte inseguro amplía aún más estas cifras ya que la legislación ecuatoriana reconoce el "accidente de trayecto" que indemniza al trabajador que sufre un accidente en el camino de la casa al trabajo y viceversa. Mientras que los Incidentes de trabajo (accidentes sin lesiones a las personas pero con daños materiales) son frecuentes y se considera que los mismos son preludeo o avisan de probables accidentes próximos.

Por su lado, las enfermedades profesionales o del trabajo son mínimamente reconocidas. En Ecuador se indemnizan menos de treinta casos al año, cuando en una sola empresa puede haber más que ese número que dice representar a todo el país.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales o del trabajo son consecuencia de la falta de seguridad e higiene en los lugares de trabajo y ponen en evidencia una falta de atención y de cumplimiento de los derechos laborales a la salud en el trabajo. Al mismo tiempo, otros derechos laborales no respetados, tales como la jornada laboral de 8 horas diarias y 40 semanales, los ritmos de trabajo excesivos, la precarización del trabajo en general, tienen como efecto la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o del trabajo.

En relación al ambiente, no es solo en la agricultura en donde son conocidos los riesgos en particular del uso y manejo de plaguicidas, sino también en las ciudades hay riesgos que provienen de las propias industrias, del transporte y de ciertas actividades que no deberían realizarse en sitios poblados. Los problemas del aire en Quito han sido bien estudiados e incluso hay propuestas de mejoramiento. Los problemas del agua en Quito y Guayaquil por la contaminación química (derrame de petróleo o con arsénico) o biológica, respectivamente, han sido bien publicitadas. Igualmente la contaminación del suelo y los alimentos son motivo de estudios y denuncias frecuentes. A ello debemos agregar los llamados desastres naturales, gran parte de los cuales son producto de actividades agrícolas o industriales a gran escala, que predisponen a su presencia.

Este contexto hace que constantemente se presenten hechos, conflictos, denuncias, juicios y problemas de importantes consecuencias económicas, sociales, ambientales y de salud.

Los cambios introducidos en la nueva Constitución (Derechos de la Naturaleza, Derecho al Trabajo Saludable, Derecho a la Salud, entre otros), si se aprueban, podrían ser una importante contribución para, al menos cambiar el escenario y replantear estos temas bajo nuevos conceptos, métodos y técnicas y generar políticas y programas con responsables específicos y amplia participación ciudadana para revertir la actual situación.

PRINCIPIOS SINDICALES Y COMUNITARIOS DE FENACLE SOBRE SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE

Nuestros Fundamentos

Los principios fundamentales en que se basa el accionar de FENACLE son los siguientes:

- 1) La calidad de vida de las diferentes poblaciones procurando el "buen vivir", es decir una forma de vida que permita a la sociedad en su conjunto y en especial a los trabajadores y trabajadoras una vida digna basada en un trabajo decente.
- 2) El Estado de Derecho como una forma de vida democrática de nuestro país basado en el Dialogo Social, esto es, promover el Acuerdo Tripartito Ampliado entre Estado, Empleadores, Sindicatos, Comunidades y Consumidores, y que esto sea la base del modelo de desarrollo de nuestra sociedad.

OBJETIVOS SINDICALES Y COMUNITARIOS DE FENACLE SOBRE SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE

¿Qué buscamos?

FENACLE tiene una larga tradición de defensa de la seguridad, salud y ambiente de los trabajadores y pobladores. Durante más de dos décadas, se ha realizado capacitación, investigación, asesoramiento a las organizaciones, publicaciones y acciones dirigidas a defender el ambiente y la salud.

Para ello ha constituido sus organizaciones tales como sindicatos, asociaciones, cooperativas y otras formas de unificación de trabajadores y pobladores incluyendo desde el inicio los principios de su perspectiva de mejoramiento de la calidad en el trabajo y la vida.

En ese proceso se han creado secretarías de salud y ambiente en las organizaciones, se ha capacitado a los trabajadores en sus lugares de trabajo y a nivel regional y nacional, se han promovido estudios de la salud y el ambiente para los trabajadores y pobladores y se ha mantenido una continuidad en el asesoramiento sindical y técnico a los trabajadores y trabajadoras de todos los niveles, tipos de producción y ámbitos geográficos en donde opera.

Actualmente creemos que se ha llegado a un nuevo punto de quiebre, donde las recomendaciones y acciones generales e incluso específicas, deben dar un paso

adelante y un salto cualitativo. La ciencia y la técnica han avanzado, el proceso nacional propone cambios importantes a través de la nueva Constitución y el trabajador ha recuperado algunos derechos con la eliminación del trabajo tercerizado o intermediado.

En ese marco, donde se trabaja para crear nuevas organizaciones y fortalecer a las existentes, existen mejores condiciones para replantear el tema, pasando por una revisión de las experiencias surgidas en la última década. Un aspecto clave en este sentido es la búsqueda de concretar organizaciones por rama de trabajo, ya que los sindicatos por empresa parecerían haber agotado su aporte, debiendo promoverse a una perspectiva más amplia de su rol.

Los objetivos fundamentales en que se basa el accionar de FENACLE son los siguientes:

- 1) Recuperación y búsqueda de medidas de aplicación del Principio de Precaución, el cual se encuentra tanto en la Constitución de 1998 como en la nueva propuesta constitucional. Por medio de este principio es posible adelantarse a los impactos negativos de sustancias, productos y maquinas y equipos utilizados en los procesos productivos, frente a riesgos que, aunque con limitadas evidencias científicas, deben ser evitados.
- 2) Generar una cultura preventiva, que permita anticiparse a los efectos nocivos de los riesgos del trabajo conocidos, procesos dañinos, condiciones y ambiente de trabajo desfavorables e impactos que trascienden el lugar de trabajo y llegan incluso a los pobladores vecinos o a los consumidores y sobre los cuáles se sabe incluso como eliminarlos.
- 3) Asegurar las condiciones y medio ambiente de trabajo saludable para que el trabajo no implique riesgos de accidentes y enfermedades y para tener una producción sostenible.
- 4) Garantizar la protección personal adecuada y específica para los trabajadores en los lugares de trabajo, con su correspondiente mantenimiento y reemplazo oportuno.

- 5) Establecer alianzas estratégicas con técnicos y profesionales que permitan que en un proceso socio-técnico se identifiquen los problemas y se propongan soluciones aceptables y evaluadas de manera concreta y precisa.
- 6) Garantizar la participación de los trabajadores y trabajadoras en los lugares de trabajo a través de sus organizaciones sindicales a fin de que puedan expresarse, criticar, proponer y ser parte de las soluciones que se adopten para el mejoramiento.
- 7) Asegurar que los procesos productivos no solo no afecten a los trabajadores y trabajadoras sino tampoco a los pobladores que habitan a su alrededor, ni a los consumidores.
- 8) Mantener el Tripartismo ampliado, esto es, Estado, Empleadores, Sindicatos, Comunidades y Consumidores, como base del desarrollo de la producción y el consumo.
- 9) Garantizar la independencia de criterio y acción de los sindicatos, generando su propio modo de pensar y actuar, democráticamente y críticamente, mediante propuestas proactivas.

Todos estos principios tienden a garantizar la salud y un ambiente saludable para todos los ecuatorianos.

Para ello consideramos fundamental estimular, desarrollar, capacitar e impulsar la organización sindical de trabajadores y trabajadoras, ya que sin esa organización estos propósitos quedarán como una aspiración de deseos que no podrá concretarse.

ESPACIOS DE ACCIÓN

¿Cómo y dónde lo hacemos ?

Nos proponemos utilizar todos los espacios existentes en los lugares de trabajo tales como Contratos Colectivos, Comités Paritarios de Seguridad e Higiene del Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo de la empresa, participación en la Investigación de los Accidentes de Trabajo, y otras instancias de negociación e intervención directa para aportar en estos temas.

Nuestros espacios de acción son las empresas, comunidades, Ministerios de Salud Pública, Trabajo y Empleo y Ambiente, y espacios académicos a quienes queremos sensibilizar para que aporten a esta temática.

Toda esta propuesta se asienta en el enfoque del Diálogo Social, que significa incorporar a todos los actores, comenzando por sindicatos, empresas y Estado, pero incluyendo a pobladores y consumidores, a debatir sobre los problemas de la producción, en este caso particular de seguridad, salud y ambiente. Este marco es aceptado internacionalmente y promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde hace algunos años atrás y coincide con una visión moderna de la producción y el trabajo, a fin de que sea recogida y adaptada en cada país.

ANTECEDENTES GENERALES DEL ECUADOR Y ESPECÍFICOS DEL SECTOR FLORÍCOLA

El desarrollo de la producción y su actual proceso de modernización, bajo la concepción neoliberal, además de buscar reducir la capacidad reguladora del Estado y fomentar la privatización haciendo del mercado el único medio para el desarrollo, se ha ido intentando basado fundamentalmente en la conculcación, reducción, negación o ataque a los derechos laborales.

Los sindicatos han sido satanizados, como si fueran los culpables de los problemas productivos, y los trabajadores han sido presionados constantemente a disminuir su capacidad de contratación, sea por el no pago de algunos derechos, por la negación de otros, como la afiliación al IESS, por la falta de estabilidad en el trabajo, así como por una actitud represiva frente a los intentos de organización.

Ese modelo de empresa y producción ha ido llegando a sus límites. Se ha ido demostrando que no son los trabajadores los responsables del atraso tecnológico de muchas empresas, que las exigencias de calidad no pueden resolverse con trabajadores temporales, que la falta de seguridad genera accidentes y disminuye la producción, que un ambiente de trabajo inadecuado fatiga más a los trabajadores y estos rinden menos o por menos tiempo.

Muchos de los problemas de las empresas responden a la organización del trabajo el cual se piensa verticalmente, no se estudia adecuadamente y las dificultades que obviamente se presentan se intentan resolver con el mismo criterio: sobrecargando a los trabajadores.

Un aspecto actual cada vez más generalizado es el de la ampliación obligatoria y sin reconocimiento económico o retribución de la jornada de trabajo. Son muchas las empresas que obligan a los trabajadores a cumplir metas de producción, las cuales son fijadas arbitrariamente, son crecientes a medida que las va cumpliendo el trabajador y conducen a que haya un esfuerzo interminable el cual no es pagado ya que se generan de esa forma horas extras, pero no se pagan por que se consideran que son resultado de incumplimiento del trabajo. Eso significaría que ya no se trabaja por salario y según horas de trabajo, sino por destajo, sin que para ello existan incentivos ni pagos de acuerdo a la ley. Esto tiene también consecuencias para la seguridad y salud en el trabajo ya que, a mayor número de horas trabajadas, hay mayor exposición a los riesgos, mayor riesgo de accidentes y mayor fatiga laboral.

La seguridad y salud de los trabajadores no ha estado ausente de la influencia de este marco. Al contrario, ha sido un tema que ha estado comprometido en dicho esquema laboral.

Por su lado, en el sector florícola, aunque el riesgo del uso y manejo de plaguicidas (en especial el uso de los plaguicidas más tóxicos o de una mezcla de ellos de manera intensiva y permanente) es un problema central en la floricultura, existen otros riesgos, tales como la fatiga física, trastornos músculo - esqueléticos, riesgos biológicos (hongos), problemas de salud mental, problemas ergonómicos (por posturas incómodas prolongadas en post-cosecha), riesgo eléctrico (se deben instalar y controlar los sistemas eléctricos), riesgo de caídas de altura (al limpiar o reparar los invernaderos). Además, debe considerarse el riesgo del transporte, ya que no han faltado accidentes en los buses de los trabajadores, debido a que se contratan buses viejos, mal mantenidos y que deben recorrer caminos no asfaltados.

Los resultados de estudios sobre la salud han identificado diferentes tipos de problemas neurológicos, dermatológicos, respiratorios, músculo - esqueléticos, y problemas de salud reproductiva, en particular abortos. Hay casos de malformaciones congénitas pero ellos son difíciles de asociar al uso de uno o varios plaguicidas por lo que no se podría asegurar ni descartar que se deben a las condiciones o al ambiente de trabajo.

En cuanto a la cuestión ambiental y relacionado al área ocupada por las plantaciones, su primer gran impacto estuvo generado por la compra de tierras a los

campesinos del sector, los cuales de esa forma perdieron una parte de su cultura productiva, y se quedaron sin posibilidad de generar sus propios alimentos, que aunque incompletos, podían ofrecerles componentes de una dieta saludable.

A partir de allí surge la necesidad imperiosa de convertirse en fuerza de trabajo de las plantaciones y con ellos un cambio drástico en múltiples aspectos, comenzando por la alimentación que pasa de una alimentación natural a un consumo cada vez más amplio y frecuente de la llamada "comida chatarra", y a la dependencia de las plantaciones ya que les resultaba imposible mantener sus cultivo, primero por la disminución o pérdida de sus tierras o por la falta de tiempo para atenderla aún cuando fueran huertos pequeños.

Por otro lado, la vida familiar se altera ya que, en la medida en que un sueldo de una plantación no es suficiente para mantener el hogar, deben trabajar esposo y esposa, dejando los hijos al cuidado de personas mayores, como abuelas, o directamente solos en sus casas, encerrados con los riesgos que eso significa. La vida familiar se transforma, y aunque la mujer adquiere nuevos roles y el hecho de tener un ingreso mejora la relación de pareja y hay un avance en la relación de género, los impactos subsecuentes no son compensados ya que aumenta la enfermedad de los hijos, aumentan los gastos en medicinas, cambia la alimentación, aumenta el trabajo de la mujer, que no sólo se limita a la plantación sino que incluso mantiene el trabajo en el hogar, redoblando la carga física pre-existente.

Todos estos cambios económicos, productivos, sociales y culturales no son menores ni dejan de tener importancia aún cuando un ingreso en efectivo pudiera facilitar cierta capacidad adquisitiva a las cuales antes no había acceso. No olvidemos que el salario básico unificado es menor a la mitad de los ingresos necesarios para solventar la canasta básica. Por lo que existe un cambio en el consumo y en sus proporciones internas, antes que una ampliación o mejoramiento de la calidad de la capacidad de consumo.

Por otro lado, hay una serie de riesgos que salen de la plantación y que influyen el ambiente de vida. Es así que, en algunos casos, los desechos sólidos como madera y palos de los invernaderos y flores dañadas, se eliminan entregándoselos a las comunidades vecinas o botándolas en quebradas o en terrenos baldíos, siendo que dichas flores dañadas contienen residuos de plaguicidas, al igual que las maderas que, además tienen restos de plásticos, los cuales al quemarse producen re-

siduos tóxicos que contaminan el ambiente. En el caso de los plásticos actualmente se los vende, pero tanto la retirada de los mismos como el acomodado para el transporte suelen hacerlo los niños con lo cual entran en contacto con plaguicidas adheridos a los restos de techos, paredes de los invernaderos fumigados durante al menos dos años, que es el tiempo aproximado que dura dicho plástico.

El tema del agua no es un tema menor debido a que las florícolas utilizan importantes cantidades de agua en cultivo y post-cosecha, lo cual hace que la cantidad y calidad de agua para los campesinos haya variado en las zonas de producción de flores. Esto sucede cuantitativamente por que se producen desvíos del caudal de agua desde las áreas de irrigación de las comunidades hacia las florícolas, y cualitativamente por que el agua que sale, en particular de post-cosecha contiene múltiples contaminantes, desde detergentes hasta plaguicidas de diverso tipo.

Pero también el aire es un problema serio ya que una parte de las plantaciones no respetan distancias respecto a poblaciones, escuelas, etc. lo cual conlleva a que durante y después de las fumigaciones dentro de las plantaciones, se produzcan ráfagas de productos hacia sitios vecinos, exponiendo a los vecinos a dichos productos, incluyendo niños y mujeres embarazadas, y además rociando indirectamente los campos, algunos de los cuales son utilizados para pastoreo, por lo cual después los animales consumen dichas hierbas o toman agua de los cauces de agua contaminados cercanos. Hay referencias de cambios en la productividad del suelo, en la pérdida progresiva de especies de aves, en la desaparición de ciertas plantas comunes en ciertas áreas, y en cambios en el sabor de los alimentos de origen agrícola.

Las consecuencias no se dejan esperar:

- a) Al no permitirse o facilitarse la organización sindical, los trabajadores tienen una imposibilidad práctica de defender la mejora de sus condiciones de trabajo, ya que esto es casi imposible enfrentarlo individualmente. Esto es un problema colectivo del lugar de trabajo y debe ser asumido y propuesto por el conjunto de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- b) La inestabilidad en el trabajo es un importante componente que impide reivindicar los derechos laborales, pero también que perjudica más a los

trabajadores ya que el cambio de lugar de trabajo constante significa nuevas exposiciones y la dificultad o imposibilidad de identificarlas con lo cual el prevenirlas es impensable. La tercerización anterior y la intermediación laboral fueron causantes de gran parte de estos problemas.

- c) La no afiliación al IESS, a pesar de la poca cobertura y la deficitaria atención de sus diferentes instancias, evitaba el tener acceso, en alguna medida, a algunos beneficios. La falta de afiliación al IESS tiene al menos tres consecuencias graves:
 - 1) El trabajador tiene como única alternativa atenderse en la empresa, cuando va el médico (este no va siempre, todos los días ni ocho horas diarias) y aceptar su diagnóstico, aceptar su tratamiento (generalmente muy simple y sintomático) y en algunos casos hasta debe escuchar sus consejos, que en caso de trabajadores con cierta antigüedad o edad o problemas crónicos, puede llegar a ser mejor que abandone la empresa para cuidar su salud!
 - 2) No tiene una serie de beneficios que le ofrece el IESS, a más de mejores oportunidades de diagnósticos y tratamientos.
 - 3) Debe pagarse él mismo su tratamiento si no hay medicamentos en la empresa o si debe acudir al médico privado, por desconfianza o falta de solución por parte del médico de la empresa.
 - 4) Debe acudir a la medicina tradicional, buscando utilizar medicamentos caseros, naturales, etc. que en estos casos, especialmente de utilización de sustancias químicas, se conoce que no tienen efecto curativo.

En ese contexto, muchos trabajadores y trabajadoras eran obligados a trabajar bajo las condiciones unilaterales y a veces ilegales que les imponían las empresas.

El debilitamiento del rol del Estado impulsado por el modelo neoliberal, hizo que todos los mecanismos de control se debilitaran, y la falta de recursos técnicos y humanos en estos sectores, agregó su parte. Finalmente, la corrupción hizo su papel cuando las denuncias no fueron atendidas o fueron resueltas a favor de los denunciados.

Aunque la legislación fue avanzando y algunas normas ambientales fueron incorporadas, no existían condiciones para su cumplimiento por que los principales interesados, trabajadores y pobladores no tenían cabida en ese escenario.

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES Y AMBIENTALES EN EL SECTOR FLORÍCOLA

Una encuesta reciente de FENACLE, demostró los niveles de precarización del trabajo en el sector, afectando más a las mujeres que a los hombres, pero sobre la base de bajar sus niveles de beneficios al mínimo.

A tal punto se llegó que, los trabajadores no tienen ningún derecho a reclamar, que es un pecado mortal hablar de sindicatos en las empresas, que cualquier solicitud puede ser considerada una amenaza para la empresa. Incluso un sector de trabajadores comenzó a repetir el discurso empresarial respecto a los sindicatos, y manifiesta abiertamente que no desea pertenecer a ellos, que no son necesarios, que solo crean problemas, que comprometen su estabilidad, etc.

La migración laboral ha sido igualmente importante ya que no solo se ha movilizó fuerza de trabajo de la Costa sino que también provienen trabajadores de Colombia y Perú interesados en ganar en dólares lo cual en sus países les representa ingresos comparativamente importantes en relación a los que obtendrían en su propia moneda. Esto facilita la competencia hacia abajo de los términos de la contratación, ya que los trabajadores deben reducir sus aspiraciones para mantener su puesto de trabajo.

Algunos derechos laborales, tales como la exigencia de que las empresas tengan Guarderías para los hijos de las trabajadoras, en la medida en que se instalaban

dentro mismo de las plantaciones, constituyeron una cuestión contradictoria ya que los menores se exponen a las fumigaciones que, como se sabe no se limitan a las áreas de cultivo sino que trascienden las mismas incluso fuera de las plantaciones, atravesando previamente todas sus instalaciones.

En la medida en que la ropa de trabajo es llevada a la casa, los plaguicidas que las contaminan pueden afectar a los hijos de las trabajadoras o trabajadores y el hecho de lavarlas conjuntamente aumenta el riesgo de contaminación doméstica.

La admisión al trabajo ahora se hace en muchas empresas en base a una evaluación de la acetilcolinesterasa pero no para garantizar su salud, sino para evitar que ingresen personas con niveles bajos, que se sabe que van a bajar más a medida que laboren expuestos a los plaguicidas.

En realidad, la jornada de trabajo empieza a las 6 am y termina a las 6 pm, porque el tiempo de viaje desde la casa a la plantación y viceversa es parte inevitable de la jornada laboral. Pero justamente la jornada laboral es un tema central en las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras de la floricultura: en realidad se ha ampliado la jornada laboral muchas veces sin el reconocimiento adecuado de las horas extras y además se ha aumentado el ritmo de trabajo, con lo cual se ha duplicado la presión por el rendimiento, el cual se mide inclusive por las áreas trabajadas y no por las horas laboradas.

La alimentación a veces la paga íntegramente la empresa, pero también puede darse que los trabajadores paguen una parte, aunque ello no consta en los registros porque se les paga una determinada cantidad de la cual se les ha descontado el costo de la comida sin que se registre como tal en el rol de pagos.

En síntesis podemos decir que en los últimos cinco años el cambio fundamental ocurrido en el tratamiento de la fuerza de trabajo en las plantaciones pasa por una intensificación del trabajo, ampliando horarios, días y áreas de trabajo. Eso sucede sin que se exprese en los salarios, seguridad ni salud de los trabajadores con mejoras que al menos compensen esa situación. Por ejemplo, antes se exigía cortar 180 a 200 tallos por hora de trabajo, actualmente se exige 225 a 250 tallos por hora y hasta 300 tallos por hora. Pero si hay poca producción eso no es posible por que se requiere mayor movilidad del trabajador para buscar otras plantas para cosechar. Sin embargo, eso se calcula como parte del rendimiento

del trabajador y si este rendimiento no satisface al empleador, éste lo puede despedir sin problemas.

Existen incluso aspectos camuflados de sobre explotación, por ejemplo, con los llamados aprendices a quienes se les encargan las mismas tareas que a los trabajadores restantes, llegándose hasta hacerles fumigar apenas entran a trabajar como para mostrar su disponibilidad. Y el trabajo infantil sigue siendo una realidad especialmente en periodos de vacaciones, sin que existan controles adecuados ni políticas realmente cumplidas de acuerdo a los programas y planes existentes.

Otros rasgos frecuentes son el racismo, la discriminación y la selección del supervisor que puede llegar a presionar a las trabajadoras en busca de favores sexuales, y otras restricciones, como que: no pueden llevar celulares, deben abandonar su ropa tradicional, no pueden estudiar porque no tienen permiso o los permisos por enfermedad les son limitados, o negados directamente, o de hecho.

Si se falta al trabajo aunque sea por enfermedad, la cual frecuentemente la tiene que pagar el propio trabajador, puede ser motivo de despido " por abandono del trabajo" y hasta el cobro de las liquidaciones puede ser un motivo de problema ya que se dilata su pago o no se le paga, aunque en parte esta situación ha mejorado con las últimas medidas del gobierno.

Todos estos elementos condujeron a un impacto en la salud de los trabajadores. La sola ausencia de organización sindical es el primer atentado a la salud de los trabajadores, ya que la salud en el trabajo es un tema colectivo y aunque se ponga un médico a atender individualmente, al no mejorarse las condiciones de trabajo, la salud se deteriora de una forma más importante, diversa y prolongada que lo que individualmente puede hacer el médico para protegerla.

La falta de estabilidad laboral afecta profundamente el estado psicofísico del trabajador y hasta su entorno familiar. Es una amenaza constante, generalmente renovada cada tres meses, que hace que la contratación temporal adquiera continuidad indefinida y que generalmente va unida al hecho de que no se le entregue ropa de trabajo adecuada, equipos de protección, algunos beneficios,

afiliación al IESS; justificada con el argumento empresarial de que no se sabe si el trabajador se va a quedar.

La intermediación, la tercerización y el trabajo temporal no fueron ajenos a este sector. Especialmente en periodos de San Valentín, el trabajo temporal fue una cuestión común y corriente.

La inestabilidad hace perder a los trabajadores una serie de oportunidades importantes como por ejemplo:

- El Derecho a la Capacitación y Formación
- El Derecho a la Información
- El Derecho a la Participación, por ejemplo en los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo Paritarios

El incumplimiento de ciertas conquistas sindicales como el derecho a la hora de lactancia, el derecho a guardería, el derecho a una alimentación adecuada, el derecho a contar con servicios adecuados de higiene personal. El derecho a reaccionar ante el acoso laboral o sexual, estuvo prácticamente desaparecido en los lugares de trabajo.

La imposibilidad de reclamar equipos de protección adecuados: deben utilizar los que les dan, cuando se los dan y que son reemplazados de acuerdo al criterio del técnico o del gerente y en base a cálculos económicos antes que técnicos.

La reincorporación al trabajo después de la maternidad ha sido también afectada: se les da permiso pero frecuentemente no se les paga durante el mismo y el único compromiso de algunas empresas es el de "guardarles el puesto de trabajo para cuando regresen". Si esto sucede a nivel de la maternidad, es fácil calcular que ningún trabajador puede ausentarse por enfermedad más de tres días y por una sola vez al año, sin poner en riesgo su puesto de trabajo. Las horas de lactancia reconocidas por la ley no siempre se cumplen. Y respecto al permiso por maternidad, las trabajadoras suelen trabajar hasta el mismo día del parto, tratando de

tener, posterior al mismo, más días para estar con su bebé. Esta práctica puede poner en riesgo el trabajo de parto y el estado del recién nacido.

Un servicio que se mantiene y que en algunas fincas hasta ha sido mejorado es el de transporte y esto se debe a que las empresas necesitan que los trabajadores puedan asistir de manera puntual a su trabajo, algo que el transporte público no les puede garantizar. Aunque también han habido accidentes con costos de vidas humanas y daños irreversibles a la salud.

La prevención casi no existe y más aún, los ritmos de trabajo establecidos muchas veces obligan a reducir las medidas de seguridad "para no perder tiempo". El caso más conocido es de los tiempos de reentrada que en algunos casos ni siquiera se realizan ya que la gente sigue trabajando mientras fumigan, mientras que en otros casos lo que sucede es que se reentra a los pocos minutos de la fumigación, a pesar de que las indicaciones de cada agroquímico utilizado recomienden varias horas de duración para el reingreso a los lugares de trabajo fumigados.

Desde el punto de vista ambiental los problemas no son menores:

- Los desechos, especialmente de plásticos, se recogen al mejor postor poniendo en riesgo niños o mujeres que los manipulan sin saber su contenido de plaguicidas.
- El agua, salvo pocas excepciones, no tiene ningún tipo de tratamiento y se envía fuera de las plantaciones sin mayores cuidados.
- Las áreas vecinas a las plantaciones no tienen protección, ni distancias razonables, ni mecanismos de reducir la exposición, claramente establecidas.

Por estas razones, no sorprende que los resultados de estudios de la salud de los trabajadores realizados en el Ecuador demuestren niveles de exposición elevados a plaguicidas de Clase Toxicológica 1a (los más tóxicos), se presentan diversos tipos de efectos entre los trabajadores y trabajadoras, sean respiratorios, dermatológicos, gineco - obstétricos, neurológicos, así como en sus hijos o entre los vecinos de algunas plantaciones. Estos efectos son en general agudos o subagudos, pero se esperan efectos crónicos que, debido a que la floricultura

tiene ya más de dos décadas de funcionamiento, podrían presentarse en los próximos años.

Existen estudios a nivel internacional que demuestran las consecuencias e impactos de las fumigaciones en lugares cerrados como los invernaderos, o el mayor uso de productos en campo abierto debido a que las pérdidas por vientos es más alta.

Los impactos de varios de los plaguicidas, tales como clorpirifos, carbofuran, malation, mancozeb, etc. son igualmente conocidos a pesar de lo cual siguen utilizándose sin las debidas precauciones. Hay casos también en que, aunque en reducidas proporciones, se utilizan productos organoclorados. En el caso de los organofosforados y carbamatos prohibidos o de Clase 1a se siguen utilizando a pesar de indicaciones en contrario. Y la mezcla de estos productos entre sí es otra posibilidad de potenciar los efectos negativos de cada uno de ellos a corto, mediano y largo plazo.

Pero no todo se reduce a la exposición a los agroquímicos, algo que es previsible. También se demuestran problemas músculo - esqueléticos, lo cual es importante ya que afectan la perspectiva laboral de los trabajadores y trabajadoras, especialmente de estas últimas que son las que tienen a cargo tareas más monótonas y repetitivas y en sitios fijos. Problemas de hombro, muñeca, región dorsal y lumbar y hasta de rodilla se encuentran en trabajadoras a medida que transcurren los años de trabajo.

Estudios realizados en el Ecuador demuestran que entre las trabajadoras hay una exposición prenatal que puede afectar al niño/a, si es originado en periodos o ventanas sensibles del neurodesarrollo, como por ejemplo, los primeros meses de embarazo.

LAS CERTIFICACIONES

Ese escenario fue bien aprovechado por una nueva propuesta: las certificadoras. Las certificadoras son empresas, frecuentemente apoyadas en Organizaciones No Gubernamentales pretendidamente progresistas, cuya legalidad en el país debería ser analizada, que estableciendo contratos entre ellas y las empresas interesadas, emiten sellos de calidad, de cuidado ambiental, de garantía de protección a los trabajadores, algunos llamados "sellos verdes" sin tomar en cuenta ni a las instancias del Estado ni a los trabajadores o pobladores.

Si bien varias de ellas mencionan que se sigue un Código de Conducta que considera aspectos laborales, sociales y ambientales y de salud de los trabajadores, en la medida en que el control lo hacen ellos mismos, todo queda encerrado en una caja negra que no permite conocer la situación real. Estas certificaciones tendieron fundamentalmente a dar una imagen de mercado a nivel internacional, que evidenció creciente preocupación por estos temas, para mejorar las ventas.

A medida que se fueron gestando nuevas certificaciones, y bajo el justificativo de que las leyes no se cumplían o de que ellas no eran suficientes y que ellas las superaban, fueron ganando mercado y aportando al modelo neoliberal, con el criterio del "autocontrol" de las empresas. Ello resultaba en una especie de privatización de los temas de seguridad, salud y ambiente por parte de la empresa y fue parte de un criterio excluyente, propio del modelo neoliberal. Eso produjo una pérdida de control social y ambiental en varios ámbitos ya que favoreció a las empresas madereras, industriales, florícolas, bananeras, e incluso se generaron intentos de certificaciones nacionales.

¿Cómo operan estas certificadoras?

- Establecen un contrato, el cual en sí mismo podría ser legal
- Se hace una preauditoría,

- Si se llenaban las condiciones requeridas por la certificadora, se entregaba la certificación, y,
- Después se hacía una visita anual a la empresa para ver si tenía las condiciones para mantener la certificación, generalmente encargada a alguna Organización No Gubernamental.
- Superados estos pasos se daba a las empresas el derecho a usar los sellos en sus productos.

Evidentemente el proceso es simple, mantenido bajo control entre la empresa y la certificadora, no había visitas sorpresas reales, y todo estaba preparado: qué decir, qué hacer, dónde visitar, qué documentos mostrar cuando viniera la certificadora. Las Organizaciones No Gubernamentales participantes quedaban de esa forma involucradas en el negocio y acompañando prácticas nada confiables.

Se llegaba incluso a comprar equipo de protección nuevo que era usado por primera vez frente a los auditores, los trabajadores que iban a ser entrevistados eran cuidadosamente seleccionados en base a su "fidelidad a la empresa" y estos estaban obligados a responder de la manera más positiva posible.

Raramente, se consultaba a las comunidades sobre algún impacto de las florícolas. No existen evidencias de estudios de mejoramiento de la salud de los trabajadores ni disminución de la contaminación; ni siquiera se puede asegurar que no se están utilizando algunos plaguicidas muy tóxicos.

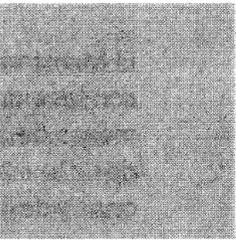
No existen informaciones de Estudios de Impacto Ambiental previos o ex - post, no se garantiza que las guarderías estén fuera de la plantación ya que muchas se disponen dentro de las mismas, y se han encontrado empresas que ni siquiera tienen la licencia ambiental, los permisos del Ministerio de Salud Pública, o realmente los trabajadores estén afiliados al IESS o se les paguen las horas extras. Tampoco existe una real capacitación de los trabajadores salvo en aquello que le interesa a la empresa controlar.

Las certificadoras no tienen nadie que las controle a ellas, no existen leyes en el Ecuador al respecto y por lo tanto no tienen que responder ante nadie.

En suma, la realidad demostró otra situación: se eludía la ley o se la cumplía a conveniencia, se evitaba toda manifestación de inconformidad de los trabajadores y las comunidades, se dejaban de cumplir los propios requisitos de las certificadoras, y se generaban situaciones en las cuales era imposible para los trabajadores intentar organizar un sindicato. Se decía que los trabajadores no tenían interés en hacer sindicatos, pero en realidad se creaban condiciones adversas para ello. No era simplemente un desinterés, era el temor y el ambiente adverso creado por las empresas cubiertas por las certificadoras lo que impedía la organización sindical. Es decir que no había ninguna posibilidad para los sindicatos: no podían hacer propaganda, no podían capacitar a los trabajadores en derechos laborales. El que repartía la propaganda estaba fuera de la empresa, el que intentaba reunir a los trabajadores, quedaba directamente despedido, el que promovía una reunión terminaba con los asistentes en las listas negras de las empresas. En esa dinámica, las ONG's participantes en las certificaciones terminaban sosteniendo las prácticas antisindicales más flagrantes o más sutiles, o eran incapaces de cambiarlas.

Aún en estos casos no se conoce que se les haya quitado el derecho a usar los sellos a empresas que no cumplían estrictamente los requisitos propuestos por las certificadoras.

LAS CERTIFICACIONES PARA FLORES EN EL ECUADOR: REQUISITOS, APLICACIONES Y COMPARACIONES ENTRE ELLAS



En un escenario caracterizado por un debilitamiento del Estado vía bajos presupuestos y déficit de recursos humanos, delegación de funciones, descentralizaciones sin planificación, autonomías institucionales que obligaban a buscar recursos para sostenerse y con ausencia de políticas o vaguedades y generalidades que no afectaban los intereses de los principales responsables del tema, es evidente que los mecanismos de control, de seguimiento, de sanciones cuando raramente se las aplicaba, no existieron o eran fácilmente vulnerables, agravando lo que antes era falta de cobertura o insuficiencia institucional. La corrupción también rondaba estos temas y no puede dejar de mencionarse la ineficiencia, la ineficacia o la negligencia frente al tema de algunas instituciones dedicadas al tema, en el caso de la floricultura.

El IESS, a través de su División de Riesgos del Trabajo, impulsó una serie de controles llamados de pre-auditoría, pero sus resultados no son posibles de evaluar, aunque sí algunos conflictos de intereses surgidos cuando algunos de sus funcionarios realizaban al mismo tiempo que controles, actividades de consultoría a las mismas empresas que debía controlar. No es extraño que un médico del IESS en funciones, sea, al mismo tiempo y en la misma área de influencia del IESS, médico de una o más plantaciones.

El Ministerio de Trabajo y Empleo no enfatizaba en los controles, y ponía y pone sus esfuerzos en hacer aprobar los Reglamentos de Seguridad y los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo en las empresas, sin embargo de lo cual, pocas empresas, en relación al universo existente han cumplido estas obligaciones.

El Ministerio de Salud Pública que era quien mas relación tenía localmente con las empresas florícolas exigía el Carnet de Salud y la realización de exámenes de acetilcolinesterasa eritrocitaria o plasmática a todos los empleados. De esa forma también se hacían biometrías hemáticas, exámenes de orina y de heces con lo cual se disponía de alguna información general sobre los trabajadores, pero también inespecífica que no permitía tener realmente una vigilancia epidemiológica laboral e integral. Los exámenes de acetilcolinesterasa tenían poco valor por que no se los relacionaba con el uso de los agroquímicos, ni con el área de trabajo, por lo cual finalmente se podía decir, en el mejor de los casos cuantos trabajadores del total, en número y porcentaje se encontraban por debajo de los niveles considerados de referencia como normales, pero sin conducir a exigencias preventivas.

El Ministerio del Ambiente no ha jugado un rol determinante en este contexto, por lo que igualmente las comunidades o vecindarios o barrios situados alrededor de las empresas no tienen posibilidad de hacer oír sus preocupaciones.

Los Gobiernos Locales, en particular en Quito, demostraron ciertos avances estableciendo mecanismos de control ambiental a las empresas consistentes en la obligatoriedad de cumplir algunas disposiciones, TULAS (Texto Unificado de la Legislación Ambiental), las cuales consisten en tener claramente establecidos los tratamientos de desechos, cualitativa y cuantitativamente, realizar capacitación tener permisos de funcionamiento, contra incendios, etc. Pero para las florícolas no siempre se dieron este tipo de controles, a pesar de formar parte, algunas de ellas, del DMQ.

Ordenanzas Municipales de ciertos cantones tienen avances en especificar las normas ambientales que deben seguirse en el caso de las plantaciones florícolas aunque su cumplimiento deja mucho que desear.

Ante esta realidad institucional es bastante claro que las posibilidades de control, antes de instalarse las empresas, durante su desarrollo y aún después de cerradas, cuando podrían haber pasivos ambientales, eran mínimas.

Por su lado los trabajadores estaban amenazados por varios factores: como el desempleo que sin ser demasiado elevado, sobretodo debido a la alta migración en algunas áreas rurales de la Sierra, sí influencia la inestabilidad en el empleo lo cual

no permite a los trabajadores reclamar libre e incondicionalmente por sus derechos, entre ellos el de la salud, por temor al despido. Por lo tanto los lugares de trabajo, a pesar de existir problemas, fueron aparentes islas de paz en la mayoría de los casos. Pero la ausencia de organizaciones sindicales sin duda restringió al máximo o anuló cualquier defensa de derechos sindicales y laborales en las plantaciones de flores.

Los restantes actores, las empresas, pudieron de esa forma desarrollarse solamente mirando al mercado, teniendo garantizada internamente sus condiciones básicas para producir sin "obstáculos". No obstante esas facilidades, no hubieron ingentes esfuerzos por crecer, sobretodo tecnológicamente, en productividad, en estructuras productivas flexibles y eficientes, capaces de adaptarse a condiciones inestables del mercado o competencias importantes.

En realidad siguieron basándose en las ventajas comparativas y tratando de generar ventajas competitivas pero sin cambiar el sistema o la estrategia de producción o algún segmento de la misma, donde casi siempre los esfuerzos se ponen en hacerlo a costa de la fuerza de trabajo.

Y en lo técnico hubo, al menos, conservadorismo. Ejemplos de eso fueron:

- La no adopción de nuevos invernaderos con control microclimático, o por medio de control de factores físicos,
- La insistencia en los métodos químicos para enfrentar los problemas fitosanitarios, y
- El mínimo interés por buscar alternativas orgánicas en la producción.

Si bien algunos de estos esfuerzos conllevan años de investigación y no son siempre aplicables a producciones como las de flores, no significa que no existan. Lo que sucede es que se requiere otro enfoque empresarial moderno, transformador, que aborde problemas estructurales de la empresa. Estos abordajes se dieron en algunos casos en las áreas administrativas, pero en las áreas productivas fueron muy limitados.

Las certificadoras difieren entre ellas, **ver Cuadro No. 1**, en función de los requerimientos que exigen, de los temas que abordan, de la imagen de mercado en la cual interactúan.

Cuadro No. 1:

ANÁLISIS COMPARATIVO DE VARIAS CERTIFICACIONES PARA EL SECTOR FLORÍCOLA UTILIZADAS EN ECUADOR

SELLO	PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LOS TRABAJADORES	CUIDADO DEL AMBIENTE	CUMPLIMIENTO DE LA LEY NACIONAL E INTERNACIONAL	USO DE PLAGUICIDAS	ORGANIZACIÓN SINDICAL Y CONTRATACIÓN COLECTIVA	SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES	OTROS
BASC www.baspichincha-ecuador.org www.wbasco.org/espanol/acuerdos.htm	Crear Ambiente de Trabajo Seguro (Robo, Contrabando) Prevención de Riesgos de Comercio Ilícito	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona	No menciona	Evitar el Comercio Ilícito Fomento Comercial Seguridad de la Exportación
GLOBALGAP (Originalmente EUREPGAP) www.eurep.org	Higiene de baños e instalación para lavado de manos	Minimizar el impacto ambiental	Guía ISO 65 HACCP	Reducir uso de plaguicidas Buenas prácticas Agrícolas contra residuos de plaguicidas	No menciona	No menciona	Foro de Mejoramiento Continuo Productos Agrícolas y clientes minoristas
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001/2000 www.iso.org	A través del control de procesos recomienda controlar el Ambiente de trabajo	No hay mención específica	No menciona	No menciona específicamente	No menciona	Básicos	Gestión de Calidad del Producto
MPS-A www.my-mps.com	Condiciones de trabajo seguras Seguridad e higiene del Trabajo	Acepta Organismos Modificados Genéticamente bajo control Reducir el Impacto Medio Ambiental en la Floricultura Plan Ambiental	Mención general al respecto	Uso de productos fitosanitarios autorizados por MPS	No menciona	Básicos	Reducir uso de energía Criterios de Comercio Equitativo
MAXHAVELAAR www.maxhavelaar.nl	Salud y Seguridad Laboral de los Trabajadores No trabajo infantil forzado	Protección del Medio Ambiente	Estándares de Empleo y Ocupación	Reducción del uso de plaguicidas	Libertad Sindical y Contratación Colectiva No discriminación	Básicos	Incentivos económicos para ser repartidos entre empleados, trabajadores y comunidad
FLP www.fairflowers.de	Salud y Seguridad No Trabajo Infantil No Trabajo Forzoso Igualdad de Tratamiento	Protección del Medio Ambiente	Mención general al respecto	Control de Plaguicidas y Productos Químicos	Libertad Sindical y Contratación Colectiva	Estabilidad Laboral Jornada Laboral Salario Digno Estándares Laborales	Código de Conducta Internacional Plan de Mejoramiento Social
VERIFLORA www.veriflora.org	Buenas prácticas de trabajo, seguridad y salud	Producción Sostenible Concesión de Recursos Eficiencia Energética Protección de los Ecosistemas Manejo Integrado de Residuos	No menciona	No especifica	Garantía para la organización de los trabajadores	Básicos	-----
PROGRAMA FLOR ECUADOR www.expoFlores.com/contenido.php?menu_2=20	Bienestar Social de los trabajadores Seguridad Industrial Salud Ocupacional e Higiene No Trabajo Infantil	Sistema Integrado de Gestión Socio-Ambiental	No menciona	Uso seguro de plaguicidas o Manejo Integral de Plagas	No menciona	Básicos	Otorgado por ExpoFlores
RAINFOREST ALLIANCE www.rainforest-alliance.org	Salarios justos Vivienda digna Agua potable Trabajo Seguro y saludable	Reducir contaminación de agua y suelo Hábitat silvestre protegido	Mención general al respecto	Regulación estricta de agroquímicos utilizados	No especifica	Mención general al respecto	Mejoras en rentabilidad y competitividad de los productos

Pero tienen varios denominadores comunes, mas allá de lo teórico o discursivo:

- No se garantizan ni se generan los derechos laborales a la organización y la contratación colectiva
- No se concreta el salario digno, con lo cual se cumple solo el pago del salario mínimo unificado, algo ya establecido en la ley, pero asimismo injusto.
- No se habla de indicadores cuantitativos en particular que deban cumplirse en ambiente y salud
- No se mencionan objetivos de mejoramiento continuo y progresivo y los mecanismos para lograrlo, con lo cual se siguen usando plaguicidas de manera tradicional y muchas veces desaprensiva.
- No se crean mecanismos de participación y capacitación de los trabajadores con posibilidad de desarrollo de la crítica en los temas productivos, ambientales o de salud.
- No se exigen todos los cambios en la producción o los sistemas de seguridad y ambiente acordes a las leyes.
- No se cumple estrictamente con la legislación nacional e internacional vigente, a pesar de que dicen respetarla.
- No se permiten auditores o veedores, sea comunitarios o sindicales, independientes en las evaluaciones, con capacidad de veto, aunque se lo menciona.
- No se evalúa el impacto ambiental y de salud adecuadamente
- No se hacen públicos los resultados obtenidos

Mientras tanto resulta lamentable que no se hagan comparaciones entre las exigencias del IESS, Ministerio de Trabajo y Empleo y Ministerio de Salud y sus requerimientos. Las autoridades no solo que pueden llegar a justificar estas fincas, diciendo que "al menos algo hacen", sino que con cierta frecuencia no ejercen un control detallado sobre ellas.

No obstante hay una serie de indicadores comprobables, por ejemplo:

- De 50 empresas certificadas con FLP, hay un solo sindicato y un solo contrato colectivo establecido en 1989,
- De ellas, menos del 50% tenía Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo inscrito en el Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Se ha comprobado a través de los trabajadores que, al menos cinco de ellas, siguen usando plaguicidas de la Clase 1 a,
- Más de un 30% de ellas no entrega el material de protección personal adecuado a los riesgos y la exposición de los trabajadores, y son múltiples los testimonios de los trabajadores que dicen que los equipos de protección se los dan cuando llegan los inspectores de las certificaciones y deben devolverlos cuando ellos salen.
- La capacitación se realiza casi exclusivamente para los fumigadores, por parte de personal de la empresa y en tiempos breves que no pasan de 4 horas de duración,
- La afiliación al IESS es limitada ya que no se afilia a todos los trabajadores desde su ingreso a la empresa.
- No se realizan estudios serios de investigación para asegurar que se cumplen las medidas y que estas son eficaces.
- En algunas empresas se respeta el tiempo de reingreso, pero como máximo, en pocas de ellas, por cuatro horas siendo que se utilizan productos que requieren de un mayor tiempo, a veces de 12 horas, a veces de 16 horas. En muchos casos el reingreso es inmediato o después de pocos minutos. Aunque se ha limitado la fumigación mientras los trabajadores están en los invernaderos, hay excepciones y se siguen con esas inadecuadas prácticas también.
- Hay una ausencia de respeto y consideración ambiental de las comunidades que sufren problemas del agua, residuos sólidos, contaminantes del aire, entre otros.
- Ninguna de estas certificaciones prevee reparaciones por los daños producidos por la inexistencia o ausencia de medidas de su parte.

LOS CONSUMIDORES TAMBIÉN SON AFECTADOS Y PUEDEN RESULTAR ENGAÑADOS

Debido a la amplia propaganda de las certificaciones de flores que se hace en USA y países de Europa, los consumidores no tienen la posibilidad de comprobar la veracidad de esta situación. Con frecuencia pagan más por estos productos certificados creyendo que benefician a trabajadores, pobladores y al ambiente. Al no existir un contrapeso de información ni la posibilidad de tener otras opiniones, los sellos promueven sin tropiezos una versión interesada.

Esto hace que los problemas de las certificaciones en Ecuador trasciendan, en el caso de las flores, los problemas locales y arriben a los países de destino de los productos. Suele decirse que las flores no se comen y por eso los controles son menos exigentes o no ocasionan mayor preocupación. Sin embargo, hay algunos estudios que revelan que los vendedores de flores que llegan contaminadas, pueden sufrir trastornos de salud o que los niños que manipulan las flores pueden entrar en contacto con productos residuales. De hecho existen evidencias de que las flores pueden tener residuos de plaguicidas cuando arriban al consumidor.

LA LEGISLACIÓN VIGENTE

La legislación ecuatoriana en seguridad, salud y ambiente que tiene relación con la floricultura es importante:

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 1998.
- CÓDIGO DEL TRABAJO (1938 con sucesivos y actualizados cambios hasta hoy)
- LEY Y REGLAMENTO DE SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA. Decreto No. 2877 del 26 de Septiembre de 1978
- REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL. Decreto No. 2393 del 17 de Noviembre de 2006.
- REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO DEL IESS. Dirección Nacional de Riesgos y Prestaciones. Decreto No. 741.(1991)
- LEY PARA LA FORMULACIÓN, FABRICACIÓN, IMPORTACIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y EMPLEO DE LOS PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS AFINES DE USO AGRÍCOLA. Decreto No. 442. 22 de Mayo de 1990.
- REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE USO Y MANEJO DE PLAGUICIDAS Y PRODUCTOS AFINES DE USO AGRÍCOLA. Decreto No. 939. 15 de Julio de 1993.
- LEY DE GESTIÓN AMBIENTAL del 30 de Julio de 1999, Codificada el 10 de Septiembre de 2004.
- TULA (Texto Unificado de la Legislación Ambiental)

- Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad Andina. Consejo Consultivo Laboral Andino. 7 de Mayo del 2004.
- Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad Andina. Consejo Consultivo Laboral Andino. 23 de Septiembre del 2005.
- SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. IESS. Diciembre de 2005.
- CÓDIGO DE LA SALUD (2007).
- Además existen Convenios Internacionales de OIT, OMS, entre otros, que complementan y dan soporte a esta legislación y que han sido reconocidos por el Ecuador.
- Adicionalmente, existen Ordenanzas Municipales, por ejemplo, en Tabacundo, Cayambe, Latacunga, Salcedo, Rumiñahui, etc.

De acuerdo a estas disposiciones, una plantación florícola, según el número de trabajadores, debe cumplir las siguientes disposiciones:

- Crear la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Disponer de un Servicio Médico de Empresa.
- Elaborar y hacer aprobar el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Obtener la Licencia Ambiental.
- Obtener el Permiso de Funcionamiento.
- Obtener el Permiso de Bomberos.

Esto significa, la obligación de cumplir con ciertos requisitos de personal, infraestructura, programas, actividades, controles.

De no cumplirlas, existen sanciones previstas en las leyes y reglamentos. Estos requerimientos no están contemplados en las Certificaciones más que de una manera general, ya que se dice que se cumplirán todas las leyes nacionales, pero no dicen cómo y refieren todo a un Código de Conducta general que finalmente no los obliga a nada, ya que es objeto de interpretaciones y justificaciones que diluyen o anulan las exigencias de su cumplimiento.

Haciendo un paralelo entre las actividades que se hacen con los sellos actualmente existentes en el Ecuador, y lo que obligan las leyes, resulta lo siguiente,

Cuadro No. 2:

LEYES VIGENTES	REQUISITOS DE LAS CERTIFICACIONES
Servicios médicos, de seguridad y ambiente , estructurados	Actividades de salud, seguridad y ambiente
Exigencias concretas sobre planes de salud y ambiente	Normas generales
Controles permanentes: se fijan auditorias y programas de control anual y periódicos	Visitas periódicas (anuales)
Mediciones: se exigen evaluaciones cuantitativas de riesgos.	Aproximaciones cualitativas
Participación directa de los Trabajadores: se exige que los trabajadores den su aprobación a ciertas medidas y tengan derecho a reclamo.	Consulta sesgada
Capacitación específica : se imponen horas de capacitación sobre temas determinados.	Información mínima
Derecho a la organización: no se requiere del permiso del empleador para actuar sindicalmente sin temor a represalias.	Disuasión a la organización
Contratación colectiva o individual. Hay posibilidad de negociar grupalmente los derechos, representando mejor las necesidades de los trabajadores.	Contratación individual
Salario básico, aunque se obliga a pagar horas extras.	Salario básico
Afiliación al IESS inmediata	Después de tres meses, a veces
Estudio de Impacto Ambiental previo o Ex - post es un requisito para comenzar o continuar operando.	No se requieren, se elude
Consulta Previa: debe cumplirse con derecho a veto de las comunidades.	No se requiere, se elude
Evaluación Comunitaria: protección	Distancias propuestas, pero no cumplidas

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a estos parámetros de comparación resulta lo siguiente:

- 1) Las certificaciones en la mayor parte de indicadores están por detrás de lo exigido legalmente.
- 2) Los cumplimientos se hacen entre contratante y contratista, sin veedores independientes reales.
- 3) La participación independiente de los trabajadores o sus organizaciones o de la comunidad, están ausentes.
- 4) No hay exigencia de indicadores previos ni de impacto posterior (determinación de pasivos ambientales y de salud).
- 5) No existe ningún estudio que permita saber si los trabajadores están mejor y porque están mejor.
- 6) No hay estudios de consecuencias ambientales, a lo largo de la cadena de producción o de comercialización. Sin embargo si hay datos en contrario.
- 7) No hay datos comparativos por años, ni de cambios ni de mejoras.
- 8) En síntesis no hay comprobaciones de los cambios.
- 9) Los sectores oficiales dedicados al control están al margen de todo este proceso y no existe una legislación que permita saber cuales certificaciones son legales en el Ecuador y cuales no lo son.
- 10) El control que ejerce o no el Estado es al margen de las certificaciones y no se cruza en ningún momento. Ejemplos de esto es la falta de reglamentos, de licencias, etc. Se llega incluso al flagrante conflicto de intere-

ses entre lo público y lo privado o entre dos privados. Por lo demás, no se conoce de alguna plantación a quien se le haya retirado la certificación por faltar a los Códigos de Conducta, aunque si se sabe de plantaciones que se han retirado de la certificación por considerarla inválida para ganar mercado o por no encontrar justificaciones en sus mecanismos como para seguir pagándolas.

- 11) Se produce una distorsión de todo el sistema legal, ya que queda en manos y decisión de la empresa (autocontrol) aplicarlo o no y de esa forma se organiza o no el Comité Paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo, se eligen como les conviene a los delegados de los trabajadores, no les impiden hacer sindicatos desde el punto de vista legal, pero les coartan toda iniciativa de organización y se las reemplaza por clubes de fútbol, de jóvenes, de madres, etc. y no se dan facilidades para la sindicalización, como por ejemplo, derecho a hacer reuniones de trabajadores, conocer sus derechos laborales, los trámites y procedimientos, etc. Es decir que, se anula la iniciativa sindical y se desplaza el interés social de los trabajadores hacia cuestiones secundarias en relación a lo laboral y superficiales en cuanto a lo socio-cultural.
- 12) Esa situación afecta cualquier iniciativa de los trabajadores, aún teniendo sindicato ya que se encuentran limitados hasta para afiliar nuevos trabajadores, o para desarrollar nuevas alternativas propias, como la capacitación. Si se compara el contrato colectivo de empresas antes de las certificaciones y después, se encuentra que se disminuyen algunos derechos, pero lo más importante es que se elimina toda posibilidad de que el sindicato desarrolle actividades independientes. Y es sabido que el enfoque sindical en el tema de seguridad, salud y ambiente es diferente de que tiene la empresa, y además que incluso se limita la posibilidad de los trabajadores de acudir por sí mismos a los organismos de control a hacer reclamos o defender sus derechos.

Por estos motivos FENACLE propone:

- 1) Derecho a una información técnica y científica oportuna, a la capacitación y formación en los temas de seguridad, salud y ambiente y facilidades para desarrollar su actividad independiente, propia, de investigación y acción en la empresa.
- 2) Promover el cumplimiento de las leyes vigentes y generar nuevas disposiciones normativas y legales tendientes a la precaución y prevención de los riesgos del trabajo.
- 3) Exigir una conducta ética a profesionales y técnicos que actúan en el tema de seguridad, salud y ambiente, evitando actos de corrupción y conflictos de intereses.
- 4) Garantizar servicios de atención a la salud en el trabajo especializados y dotados de los implementos necesarios y relacionados a la producción que realizan, con capacidad de control de los trabajadores de sus programas y sus estadísticas.
- 5) Realizar todas las acciones necesarias para superar el subregistro de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas al trabajo y profesionales a fin de disponer de una visión completa y actualizada de la realidad sobre la cual hay que actuar.
- 6) Exigir un mejoramiento de los servicios del IESS, en especial de la División de Riesgos del Trabajo y de las unidades de salud, enfrentando de manera frontal los hechos de corrupción y conflictos de intereses que se puedan generar.
- 7) Exigir al Ministerio de Trabajo y Empleo un programa sistemático de control a las empresas florícolas, para obligarlas a cumplir sus obligaciones legalmente establecidas, basadas en el Trabajo Decente.
- 8) Abrir un espacio de reflexión en el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo, a fin de superar su marginal actividad desarrollada hasta el momento y convirtiéndolo en un mecanismo eficiente, eficaz y oportuno de acción para la prevención y el control de los problemas del ambiente de trabajo

y sus consecuencias sobre el ambiente de vida. Para contribuir a esa instancia, FENACLE solicita la participación en dicho espacio.

- 9) Fomentar el interés del Ministerio de Ambiente para que intervenga activamente en la relación entre procesos productivos y ambiente en el país, complementando las acciones de los otros organismos de control dedicados a este tema.
- 10) Exigir un control público e independiente de las certificaciones a fin de demandar el cumplimiento de su oferta y advertir a los consumidores nacionales e internacionales de las falsas presentaciones de algunas de ellas en relación a la realidad de la seguridad, salud y ambiente de las empresas que se presentan avaladas por ellas. Esclarecer la situación de las Organizaciones No Gubernamentales que participan junto a las certificadoras.
- 11) Promover la sindicalización por rama de trabajo de los trabajadores y trabajadoras agrícolas, en particular del sector florícola, a fin de generar la solidaridad y unidad necesaria para defender los derechos laborales y ambientales de los ecuatorianos.
- 12) Apoyar las iniciativas destinadas a desmontar el modelo neoliberal excluyente y privatizador, a fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo del pueblo ecuatoriano.
- 13) Propone al Estado promover y facilitar el Dialogo Social entre Empleadores y Trabajadores (Convenios 144 de 1976 y Recomendación 113 de 1960, entre otros) reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 14) Incluir en los Planes de Desarrollo Municipal las acciones para el cumplimiento de la legislación laboral y ambiental, para avanzar hacia el Trabajo Decente.