CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

EN LA FLORICULTURA ECUATORIANA

FENACLE • IFA • FOS • FNV

CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

EN LA FLORICULTURA ECUATORIANA

FENACLE • IFA • FOS • FNV

FENACLE
Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador
FOS
Fondo de Cooperación al Desarrollo- Solidaridad Socialista
IFA
Corporación para el Desarrollo de la Producción y el Medio Ambiente Laboral
FNV
Federatie Nederlandse Vakbeweging

Investigación y Elaboración: Raúl Harari, Natalia Harari, Homero Harari, Florencia Harari - IFA. Domingo de Brieva N38-107 y Villalengua (Urb. Granda Centeno)
Teléfonos: (593 2) 243 9929 • E-mail: ifa@ifa.org.ec
www.ifa.org.ec • Quito - Ecuador
Revisión: Jo Vervecken – fos. Patricio Sambonino – FNV

Edición: Silvia Tello
Apoyo técnico y financiación: *fos* - FNV
Diseño/Diagramación: Amira Pérez A./Lucía Gándara
Ilustración: Giedrė Bankauskaitė - Dapkienė
Impresión: Linea Impresa
Mayo 2011

CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS LABORALES

EN LA FLORICULTURA ECUATORIANA

ÍNDICE

Foto: Dominic Hamilton

PRESENTACIÓN

Este libro, más allá de ser un instrumento de orientación y de enseñanzas para los trabajadores y las trabajadoras, empresarios del sector florícola, consumidores del producto, aliados nacionales e internacionales de nuestra gloriosa FENACLE, empresas certificadoras, autoridades nacionales del Ecuador y autoridades internacionales, está enfocado en la búsqueda de herramientas necesarias para levantar la conciencia de los sectores que tienen en sus manos la capacidad de transformar la miseria en una vida digna para los trabajadores y las trabajadoras que día a día se esfuerzan por producir para la agroexportación a costa de sus vidas, pero que aun no son considerados como los actores fundamentales en los procesos productivos.

FENACLE invita a todos los actores nombrados a arrimar el hombro para desterrar la explotación del hombre por el hombre. Invitamos a estrecharnos las manos para de esta manera caminar juntos por el trabajo digno, por la equidad de género, por una efectiva participación de jóvenes en todos los espacios de la sociedad, por sacar los niños de los basurales y plantaciones, por un medio ambiente sin contaminación y por un buen vivir para todos y todas.

Por este motivo hacemos un llamado a los trabajadores y trabajadoras a desarrollar, profundizar y actualizar sus procesos de organización apuntando hacia la constitución de un Sindicato Único por Rama de Trabajo en la Floricultura como el camino más idóneo para superar el Sindicato de Empresa y proyectarnos a contar con un Contrato Único Nacional de Trabajo para el sector florícola en el Ecuador.

El valor agregado del producto debe reflejarse en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que intervienen en el proceso productivo.

Ángel Rivero,
Presidente Nacional de FENACLE
Mayo 2011

INTRODUCCIÓN

Este libro es parte de una recopilación de estudios y experiencias desarrollados durante dos décadas por la Corporación para el Desarrollo de la Producción y el Medio Ambiente Laboral - IFA - en el sector florícola del Ecuador. Por lo tanto se sustenta en una base documental abundante, producto de publicaciones académicas, periodísticas, institucionales y estudios de caso recogidos de manera sistemática sobre distintos tipos de problemas laborales, sociales, ambientales y de salud producidos con el desarrollo de la producción florícola.

Los datos documentales fueron organizados jerárquica y cronológicamente y los estudios de caso fueron ordenados secuencialmente así como según su especificidad. La información cualitativa y cuantitativa fue compilada en el texto y apoyada con algunas imágenes y evidencias que ayudarán a poner de manifiesto los resultados obtenidos. Sin embargo, los ejes de análisis mantenidos a lo largo del texto son:

- *El escenario de una producción agroindustrial insertada en el proceso de globalización.*
- *El punto de vista de la clase trabajadora, sustentado en el estudio del rol de los trabajadores organizados como su máxima expresión en el sector florícola.*
- *Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores florícolas y el impacto de la floricultura.*
- *El rol de las instituciones y actores ligados al sector.*
- *La perspectiva obrera en este contexto, orientada hacia una salida sindical y política para los trabajadores.*

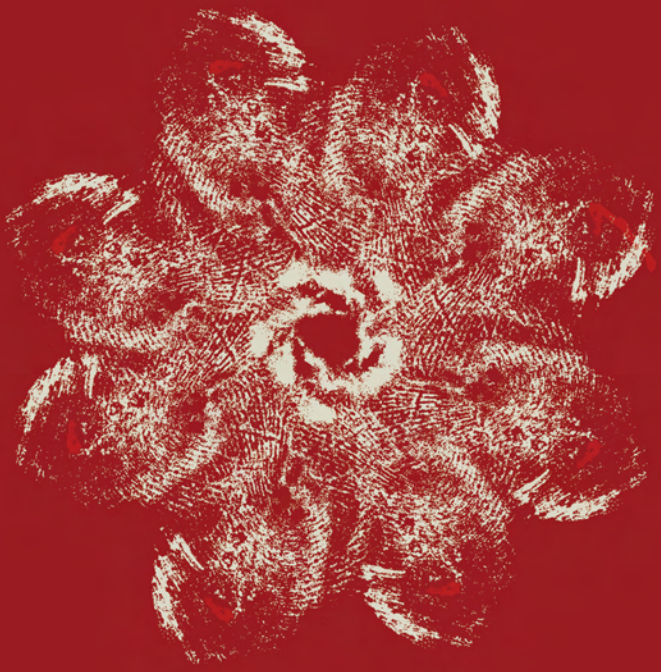
La base teórica proviene de la sociología del trabajo, la epidemiología ocupacional y ambiental y una actividad consecutiva de la misma que produjo experiencias importantes para enriquecerla.

La estructura del libro se desarrolla bajo la lógica de una descripción de los orígenes de la floricultura en el Ecuador y dentro del contexto internacional, los procesos que incluye y la forma de estructuración del sector así como sus aportes y riesgos.

A continuación se estudian aspectos concretos de la producción que hacen tanto a la estrategia empresarial como a las condiciones y ambiente de trabajo. A partir de ese marco se analiza la realidad sindical y de los derechos laborales y las perspectivas tanto para los diversos actores como para el desarrollo de una estrategia de los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Las conclusiones y recomendaciones pretenden sintetizar un conjunto de elementos que, debidamente articulados, deberían apoyar procesos beneficiosos para los trabajadores, basados en el nuevo escenario constitucional vigente en el Ecuador. Es preciso señalar, además, que en el marco actual del Ecuador se requiere actualizar y profundizar la agenda sindical y, por otro lado, proponer una agenda laboral al gobierno nacional.

Con el objetivo de facilitar la lectura del texto se usa en el mismo el término trabajador /trabajadores sin por eso intentar obviar a las mujeres trabajadoras del sector florícola.



CAPÍTULO I

CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR FLORÍCOLA

1.1 Los orígenes y breve historia de la floricultura en el Ecuador

Para enmarcar el presente estudio, en base a un análisis histórico, se han determinado dos etapas principales del proceso florícola en el Ecuador. La primera etapa que comprende los inicios y el desarrollo de la floricultura, entre los años 1985 y 2000; y una segunda etapa, a partir de una crisis del país y del sector entre los años 2000 y 2010. Esta diferenciación no rompe el esquema vertebrador del sector, estructurado en base al mercado mundial a partir del cual se producen las adaptaciones locales.

1.1.1 Los inicios de la floricultura

La industria florícola a nivel mundial tiene una interesante historia, ligada a la globalización de la economía, a los intereses del capital y a los modelos de reajuste implantados en los países en vías de desarrollo a mediados de los ochenta, por los países desarrollados. La floricultura estuvo en sus inicios ubicada en los Países Bajos y en Estados Unidos; sin embargo por los años ochenta, en base a los procesos de globalización, la producción florícola comienza a trasladarse a los países de África, Asia y América Latina. Esto implicó un proceso de reubicación de una industria de mano de obra intensiva a países donde la mano de obra resultaba más barata.

A nivel internacional es muy importante considerar la presencia de la floricultura en África ya que la producción de Etiopía, Kenya y Tanzania ha ganado mercado especialmente europeo, gracias en gran parte a la presencia de inversiones holandesas. Pero lo relevante de esta nueva producción lo constituye el manejo de la fuerza de trabajo. En Etiopía, por ejemplo, los trabajadores ganan 30 dólares mensuales, no tienen mayores derechos, aunque la legislación laboral es avanzada, y las condiciones de seguridad y salud dejan mucho que desear. En ese sentido será importante establecer relaciones con esos sindicatos u organizaciones o impulsar su creación si no se desea que las condiciones de trabajo sean arrastradas hacia abajo tomando en cuenta la realidad africana.

El primer país de América Latina en iniciarse en la floricultura como industria fue Colombia. Posteriormente, ingresó Ecuador y con menos intensidad lo hicieron Perú y Bolivia casi simultáneamente. Es así que el sector no surge solamente del empuje de los empresarios florícolas, en realidad es parte de la presión en gran medida de Estados Unidos por fomentar en América Latina los denominados Cultivos Agrícolas No Tradicionales de Exportación –CANTE-, como parte de los modelos neoliberales de ajuste y apertura. Desde Estados Unidos se estimularon proyectos de agro exportación, es decir tendientes por un lado a la exportación y por el otro, asentados en el sector agrícola. La estrategia de reprimarización de la economía estaba en marcha.

Esta tendencia a la exportación se dio en toda América Latina aunque con diferentes productos: soya en Argentina, cobre en Chile, productos no tradicionales en Perú, etc.

En el Ecuador comienzan a aparecer las primeras plantaciones florícolas en la década de los ochenta, las cuales en 1985 eran apenas tres. Estaban en fase experimental y sus exportaciones no eran registradas oficialmente. El sector florícola, como tal, comienza a desarrollarse en el Ecuador a partir de 1987 aproximadamente, pasando a contar con aproximadamente cien empresas en el año 1990 y más de doscientas en 1995. Actualmente hay más de 500 empresas formalizadas.

Este proceso emerge cuando se da la crisis de la estrategia de sustitución de importaciones en Ecuador y frente a las debilidades de los sectores denominados tradicionales como café, cacao, banano; todo esto enmarcado en el proceso de globalización de la economía a nivel internacional, lo cual conformó un escenario propicio para

proponer alternativas al modelo de mercado interno. Evidentemente, la crisis de la Estrategia Industrial de Sustitución de Importaciones estaba muy lejos de ser resuelta y el énfasis en lo agrícola aparecía como una salida acorde al momento.

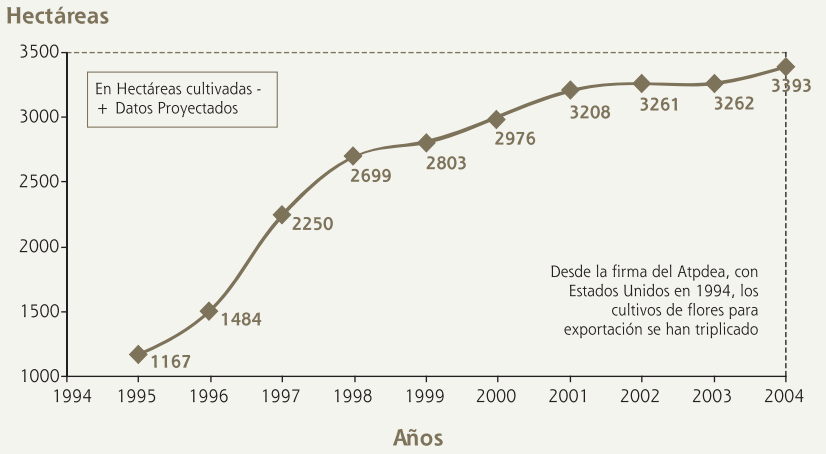
En el desarrollo del sector florícola en el Ecuador se puede observar un fuerte apoyo estatal, sea con préstamos blandos, sea con asesoramiento internacional. La Corporación Financiera Nacional –CFN– no dudaba en dar préstamos a quienes aspiraban a crear empresas florícolas y el negocio de las flores comenzó a fluir sin grandes contratiempos en sus comienzos. En ese inicio se necesitaban alrededor de 300.000 dólares para instalar una hectárea para producción de rosas y se necesitaban al menos de seis a ocho hectáreas cultivadas para tener una finca competitiva y sustentable económicamente. Pero lo interesante era el retorno ya que el capital invertido se recuperaba en dos años.

El mercado mundial en ese momento estaba controlado sobre todo por la producción colombiana en lo regional y por Holanda a nivel de Europa. Sin embargo, Colombia no abastecía todos los mercados y sufriría una crisis productiva alrededor de 1990.

El Gobierno Ecuatoriano mantuvo su apoyo político y económico al sector de exportación de flores, ganando mercados importantes. En 1995, la flor ecuatoriana ya era mundialmente reconocida, especialmente la rosa, y estaba presente en los principales mercados internacionales. Una ventaja comparativa importante del Ecuador constituyó la ubicación ecuatorial que permitía tener más horas de luz por día. Así se facilitaba la producción de algunos tipos de flores y a su vez se ahorraba dinero en electricidad. Eso explica también la localización geográfica del sector que se dio sobretodo en el callejón interandino.

Desde la firma de la Ley de Preferencias Arancelaria Andina en los Estados Unidos (ATPDEA) en 1994 los cultivos de flores para exportación se han triplicado. El Gráfico No. 1 demuestra que desde 1995 la superficie cultivada por hectárea fue creciendo considerablemente, sin embargo en el año de 2001 se empieza a presentar una meseta en este indicador, que persiste hasta la actualidad. En ese proceso las flores crecieron hasta convertirse en el cuarto producto de exportación después del petróleo, camarón y el banano. La rosa, en el caso de las flores, se ha mantenido como el principal producto.

Gráfico No. 1 **El crecimiento de la actividad florícola en el Ecuador: 1995 - 2004**



Fuente: Expoflores - El Comercio

Las inversiones iniciales del sector fueron predominantemente ecuatorianas y colombianas, para progresivamente dar paso a inversiones norteamericanas, holandesas, entre otras.

La tecnología siempre fue una cuestión a tener en cuenta y la mayoría de las empresas organizaron infraestructuras con alta tecnología especialmente en riego, el cual era automatizado. Por otro lado, destacaban en esta producción el uso intensivo de fertilizantes y agroquímicos. A diferencia de países como Italia, la producción en Ecuador fue eminentemente empresarial, sin margen para la producción doméstica. Esto parece haber comenzado a cambiar pero como mecanismo de las grandes empresas de externalizar costos, como se explicará más adelante.

A pesar de una relativa baja de utilización del suelo, las plantaciones no solo que comprando las tierras desalojan a campesinos pequeños y medios sino que aprovechan las mejores áreas cercanas a los servicios y con facilidades de transporte y se aseguran el acceso al agua.

1.1.2 Un giro en la evolución del sector

A comienzo del 2000, las regiones donde se instalaron las plantaciones constituían nuevos polos económicos del interior del país, con dinámicas propias y características definidas. Dentro de estas se incluían mecanismos de producción y comercialización, de utilización de la fuerza de trabajo, capacidad de exportación, y una infraestructura sólida. Cayambe, Tabacundo y después Paute fueron pasando de un paisaje agrícola tradicional y pueblos andinos a ciudades intermedias con dinámicas muy importantes en lo comercial, con crecimiento local de bancos y servicios, comunicaciones y transporte y migración de otras provincias y regiones. Esta migración interna es de características muy importantes y tiene picos muy altos en San Valentín y Día de las Madres debido a la intensiva cosecha y post-cosecha en esas épocas.

Un giro para el sector florícola se da cuando se instaura la dolarización en el año 2001, afectando el precio de las flores ecuatorianas. Antes de la dolarización, los salarios se pagaban en sucres con la consiguiente ventaja de las empresas que se beneficiaban del diferencial cambiario. Esto cambió cuando el costo de la mano de obra se tuvo que pagar en dólares.

Con la dolarización, los costos se volvieron reales, mientras que anteriormente eran influenciados por las devaluaciones. Además, las importaciones, entre ellas de agroquímicos, se encarecieron. Las empresas debían desarrollar alternativas para bajar los costos. Es así que desarrollaron estrategias para mantener sin alza los costos de producción intentando racionalizar la producción y evitar otros riesgos, como los derivados del no pago a los proveedores de variedades (obtentores). Esto se aplicó a gastos como la compra de plantas, pagando a obtentores, la adquisición de los plaguicidas, y los salarios que se quedaron en niveles inamovibles. Incluso se procuró bajarlos mediante estrategias nuevas e intensificando los ritmos de trabajo. Por lo tanto, no se determinaron los sueldos en función de la inflación y de acuerdo a las necesidades de los trabajadores para garantizarles una vida digna. Los trabajadores, como siempre, también aquí sufrieron la crisis coyuntural.

También el costo de los agroquímicos se elevó, lo cual generó que se compren agroquímicos más baratos, que habitualmente son los más peligrosos. Los gastos de flete también aumentaron haciendo que la flor ecuatoriana sea menos competitiva en precios. Por ejemplo, Colombia coloca una flor en Estados Unidos a 0,20 dólares, mientras esa misma flor sale de Ecuador con este valor. No obstante todo lo anteriormente mencionado, el sector mantuvo su capacidad de oferta. La migración de más de un millón de ecuatorianos al exterior a partir del 2000 hasta el 2005 influyó para que se redujera la oferta de fuerza de trabajo en la floricultura. Eso llevó a una cierta estabilidad de los trabajadores y menos rotación de los trabajadores entre las empresas.

Hay empresas que comenzaron a concentrar la producción, abriendo nuevas plantaciones o absorbiendo otras empresas en crisis, mientras el rendimiento del sector tendió a la baja. El 23 de junio del 2000, tres empresas florícolas, Tiliflor, Florlito y Pasjav, de propiedad del Banco de Préstamos (Banco en liquidación) fueron objeto de un pedido de investigación por presuntas irregularidades administrativas cuyo origen accionario estaba en duda[1]. Así comienza la quiebra de las empresas, la recompra por algunos sectores o la absorción de las mismas, ya que si bien con una plantación de seis a ocho hectáreas es posible alcanzar un punto de equilibrio, esto no permite crecer.

*1 Diario El Comercio (B6, Información General), junio 2001

Por otro lado, había empresas que dejaron el país. Así fue el caso en octubre de 2006 de dos floricultoras que estaban produciendo en Ecuador y dejaron de operar. Estas empresas llevaban veinte y tres años en el sector y eran de la Dole Fresh Flower, pertenecientes a Dole Food Company. Ellas fueron Flor Mitad del Mundo (Malchinguí, Pedro Moncayo) e Inversiones Florícolas (Checa). En total novecientos trabajadores quedaron en la calle. Las compañías dejaron el país argumentando que cambiaban de negocio y, aunque cumplieron con sus obligaciones, según el seguimiento del Ministerio de Relaciones Laborales, un gran número de trabajadores quedó sin empleo. De tal manera que el tema de las inversiones de este sector por parte de algunas transnacionales tampoco es un seguro o garantía a largo plazo, indefinida para los trabajadores y está supeditado a los requerimientos del mercado mundial.

En el Cuadro No. 1 se puede observar una caída importante de las exportaciones en el año 2007. La caída estuvo marcada particularmente por la reentrada al mercado de la flor colombiana que mejoró su oferta y se benefició de un precio menor pero también por la sobre oferta resultado del crecimiento desordenado del sector, la exigencia de diversificación de los productos, el pago a sesenta y noventa días después de recibir la flor que hacen algunos intermediarios, que compran la flor, pero no pagan inmediatamente.

Cuadro No. 1

Exportaciones Ecuatorianas de Flores

Período	Valor Fob [2] (Miles de USD)	Toneladas	Variación Fob	Variación Toneladas
2002	290.331	83.636	-	-
2003	208.744	80.368	6%	-4%
2004	354.825	84.859	15%	6%
2005	397.910	122.192	12%	44%
2006	435.851	104.172	10%	-15%
2007	402.109	78.428	-18%	-25%

Fuente: BCE. Elaboración: CICO-CORPEI

* 2 FOB Del inglés free on board, puesto a bordo. Fórmula de pago o clave utilizada en el comercio internacional para indicar que el precio de venta de un determinado artículo incluye el valor de la mercancía y los gastos de transporte y maniobra necesarios hasta ponerla a bordo del barco que a de transportarla al país de destino, pero excluye el seguro y el flete. (fuente: http://www.economia48.com/spa/d/fob/fob.htm) El precio FOB es el que se fija al salir del país, mientras que el precio CIF es al arribar al país que lo importa (este último incorpora el flete y las tasas de entrada en ese país) (Nota del investigador).

Posteriormente, durante los años 2009 y 2010 la situación del sector florícola tuvo algunos altibajos. Se pensaba que la crisis internacional produciría una baja en la demanda de flores, ya prefijada por la Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador (EXPOFLORES) para el 2009 y 2010, lo cual sucedió en las ventas de San Valentín de esos años. Aunque al final del 2009 Ecuador exportó 97,000 Toneladas Métricas (TM) de flores de todas las variedades por valor FOB de 527 millones de dólares.

En síntesis, se mantuvieron las ganancias del sector. En el 2010 no se sintió prácticamente la crisis y el Presidente de EXPOFLORES dijo públicamente que no habían sido mayormente afectados, a pesar de que antes habían dicho que bajarían las exportaciones y con ello las ganancias en un 25%. Finalmente disminuyeron máximo un 10% los ingresos previstos en momentos normales.

Durante el año 2009 hubo una acusación a las plantaciones florícolas por parte del SRI (Servicio de Rentas Internas) respecto a que no existía coincidencia entre los precios FOB y CIF sobre los que se declaraban en el impuesto a la renta. Las diferencias encontradas entre ambos reportes hacían pensar que había una declaración irregular del impuesto a la renta por parte de estas empresas.

El Gobierno Ecuatoriano ante la crisis tomó medidas de control de las importaciones. Sin embargo, esas medidas apenas rozaron al sector. Los plaguicidas fueron importados con subsidios para favorecer a todo el sector agrícola. Otros insumos como plásticos fueron obtenidos de manera "irregular" que fue entendido como ingresado por contrabando desde Colombia. EXPOFLORES mencionó esta situación como parte de la realidad del sector. El Presidente de EXPOFLORES manifestó en el 2010 que desde hace dos años han disminuido la inversión en el sector en un 10%. Esta manifestación podría también reflejar una típica reacción empresarial ante la crisis, es decir antes de reinvertir piensan en guardar recursos frescos en bancos del exterior, para malos momentos.

Actualmente, la posibilidad de que no se renueve la ATPDEA, podría afectar seriamente al sector. La renovación de la misma es un objetivo de EXPOFLORES, así como de otros sectores exportadores, los cuales se benefician del no pago de tasas de importación en los Estados Unidos. En el caso del sector florícola, pagar las tasas significaría un encarecimiento de la flor en los Estados Unidos del 7%. A finales del 2009 se logró agónicamente por parte del gobierno y el lobby del sector florícola fundamentalmente renovar la ATPDEA por sólo un año.

Es interesante señalar que mientras normalmente las empresas florícolas no toman en cuenta a los trabajadores, suelen solicitar su apoyo para la extensión de la ATPDEA. Eso evidencia una muestra de utilitarismo y manipulación de la fuerza laboral que no puede pasarse por alto.

En diciembre de 2010 la ATPDEA fue prorrogada por solo seis semanas. Se volverá a discutir si se renueva, algo que tendrá complicaciones por el triunfo de los republicanos en las últimas elecciones que les da mayoría en la Cámara de Representantes. Ahora el sector ha empujado al Gobierno a elevar la apuesta y en recientes declaraciones e intercambios, el sector empresarial pide una renovación de la ATPDEA por tres años más.

Ante esta realidad los floricultores advirtieron del despido de 5.000 a 7.000 trabajadores si no se renueva la ATPDEA. El gobierno ha establecido como facilidad un Abono Tributario para aliviar la posible dificultad de las empresas.

1.2 El proceso: la cadena productiva y la comercialización

Como todo proceso productivo, la floricultura tiene sus fases de producción y de comercialización características del sector y del tipo de producción. Conocer las mismas es un antecedente para posteriormente entender el proceso de manejo de la fuerza de trabajo.

1.2.1. La producción

El proceso de la floricultura comienza con la compra de la tierra y la esterilización de la misma. La instalación de invernaderos o campos de producción al aire libre es seguida mediante el establecimiento de las camas en donde se van a ubicar las plántulas. Las camas deben ser aprovisionadas de mangueras a través de las cuales se hará el riego y la fertilización desde una central generalmente computarizada.

Existen dos tipos de invernaderos, sean construidos con palos de madera o con tubos metálicos. Después se los forra con plásticos, dejando unas ventanas llamadas cortinas para manejar la ventilación.

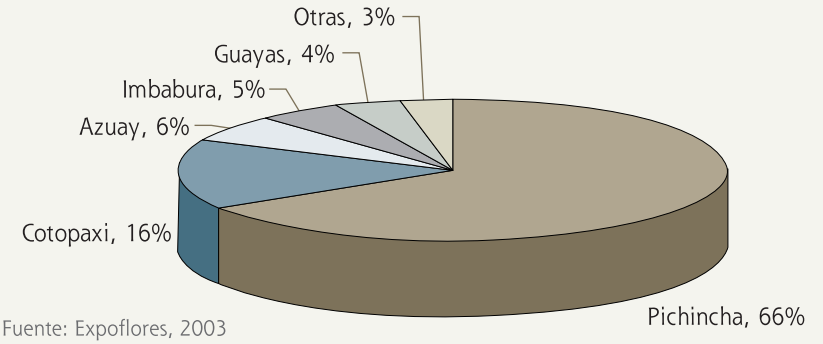
Las plántulas se compran, siendo en buena parte de origen internacional, o existen sitios en las propias empresas llamados de propagación donde se hacen injertos o se generan los brotes que van a ser plantados. La compra de las plántulas implica el pago de regalías y este fue uno de los procesos críticos que atravesó la producción

ecuatoriana cuando no se pagaba por esa franquicia. Eso ocasionó amenazas de juicios y la necesidad de regularizar la relación con los proveedores. Las empresas ante la fuerte presión de los obtentores finalmente aceptaron pagar y cumplir las reglas que obligan a respetarlos. Inicialmente la producción florícola se centraba en asegurar una buena venta en San Valentín y apuntaba todos sus esfuerzos en esa dirección, pero progresivamente y dado que muchas empresas dependieron de tener un "Buen o mal San Valentín", se abrieron nuevos mercados. Para ello se buscaron nuevos nichos y momentos que poco a poco aseguraban una producción y venta durante todo el año. Es así que progresivamente Madres, Día de la mujer, Acción de Gracias, etc, fueron dando la oportunidad de ventas a lo largo de todo el año. Esto se realizaba fuera del Ecuador porque el país no tiene un consumo alto ni puede pagar lo mismo que se cobra cuando se exporta.

La superficie cultivada se extendió fundamentalmente por todo el callejón interandino, aunque también se empezaron a producir las flores llamadas tropicales en la Región Amazónica y en la Costa. Sin embargo, la producción se ha concentrado en algunas provincias como Pichincha e Imbabura. El Gráfico No. 2 demuestra que en el 2003, 66% de la superficie sembrada se encontraba en la provincia de Pichincha. Dentro de Pichincha la producción se concentra en los cantones de Pedro Moncayo y Cayambe, para progresivamente desplazarse a Tabacundo, y posteriormente, crecer hacia Carchi al norte y Latacunga al sur.

Gráfico No. 2

Superficie sembrada por provincias



Fuente: Expoflores, 2003

Aunque esta información data de algunos años atrás, las proporciones se mantienen entre las diversas provincias que producen flores. Un polo importante fue el desarrollo de la floricultura en Paute. Condiciones particulares de esa región, arrasada años antes por el desastre de La Josefina[3], ahora encontraba posibilidades de abrir fuentes de trabajo y eso fue rápidamente comprendido por empresarios locales.

La producción florícola no tiene altos requerimientos de suelo. En varios casos es usado suelo de páramo para los invernaderos de flores. Tampoco se necesita mucho suelo para producir flores. Tal es así que al 2010 el total de hectáreas cultivadas con flores no llega a las 6.000 en todo el país.

La producción no es constante, hay momentos especiales que crean niveles pico. San Valentín es sin duda el momento crítico anual de cada empresa. Si tienen un "Buen San Valentín" la empresa se mantendrá estable todo el año. En una encuesta reciente[4] se encontró que en 13 países, incluidos los mayores importadores de flores a los que vende Ecuador, el 54% de las respuestas indican que se festeja San Valentín con su pareja y una forma de hacerlo es con flores. No obstante las empresas han creado otras oportunidades de mercado como el Día de las Madres, Acción de Gracias, etc., que ayudan a concretar ventas a lo largo del año.

Esto es particularmente importante por la gran demanda de fuerza de trabajo que generan los momentos picos, lo que promueve una movilidad interna de trabajadores desde otras ciudades. Posteriormente esa demanda de trabajo decae. La forma de contratación, y las condiciones de trabajo de esos trabajadores migrantes especialmente para San Valentín se explican en el Capítulo Dos.

La productividad de las empresas es variable ya que existen empresas altamente tecnificadas y otras muy limitadamente tecnificadas. En general hacen falta de nueve a doce trabajadores por hectárea, pero esto varía de manera frecuente en el conjunto y en cada empresa. No obstante la productividad ha sido alta entre 1993 hasta 1998, pero después decrece y sigue siendo un problema no resuelto, ya que los métodos de trabajo hasta ahora utilizados no han logrado el aumento de la productividad de las empresas. La intensificación del trabajo como estrategia exclusiva no ha sido suficiente para lograrlo.

* 3 La noche del 29 de marzo de 1993, se produjo un macro deslizamiento de más de 200 millones de metros cúbicos de tierra del cerro Tamuga, sector de la Josefina en la provincia del Azuay, el cual provocó el represamiento de los ríos Cuenca y Jadán con un volumen aproximado de 200 millones de m3 de agua, almacenados por el lapso de un mes. Una centena de personas murieron y desaparecieron a consecuencia del deslizamiento. El hecho destruyó la estructura agrícola productiva del sector y generó la necesidad de desarrollar alternativas.
* 4 EL COMERCIO. El 54% festeja en San Valentín. (datos consultora Oh Panell)(14-II-2)

1.2.2. El mantenimiento, la postcosecha y la comercialización

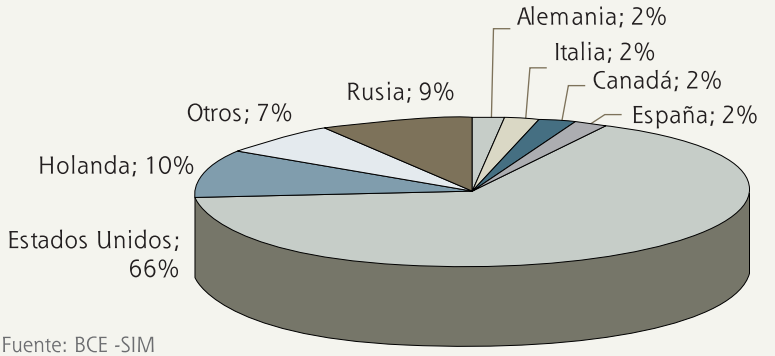
Una vez hecha la siembra se debe hacer el mantenimiento lo cual lleva a labores de monitoreo de plagas, retiro de hierbas, cortes de hojas dañadas, etc. Una de las tareas claves es la fumigación ya que se realiza entre una y cinco veces a la semana dependiendo de la empresa y del momento de producción. El uso de todo tipo de plaguicidas (insecticidas, fungicidas, acaricidas, etc.) produce importantes impactos dentro y fuera del invernadero y sobre todo en los trabajadores.

Una vez producidas y cortadas las flores son enviadas a post-cosecha donde se hacen los bonches y se acumulan en el cuarto frío donde se las mantiene hasta ser enviadas al aeropuerto, lugar en el cual generalmente también existen cámaras frías. Posteriormente se cargan los aviones mediante sistemas de pallets y línea de rodillos por parte de empresas de carga. Como una forma de acelerar el proceso, a nivel internacional las empresas cuentan, por ejemplo, en el Aeropuerto de la ciudad de Los Ángeles, con un cuarto frío que permite almacenar hasta 8.500 toneladas de flores. Este volumen sirve para guardar las flores provenientes de Ecuador y de Colombia por via aérea y ahorra el tiempo de arribo de las flores de 56 horas por tierra a 9.5 horas por avión. Existen incluso sistemas de apoyo como Support Flower Plus que es una empresa que actúa facilitando los procesos de comercialización.

Inicialmente las empresas tenían algunos brókers en EEUU y Holanda que les compraban las flores. Poco a poco algunas comenzaron a crear sus propios negocios de comercialización en los países de arribo, sobre todo después de algunas quiebras y no pagos de empresas intermediarias de Miami en EEUU y en Rusia.

Los principales destinos o mercados de venta de las flores han sido tradicionalmente los Estados Unidos y Europa, principalmente Holanda, y el mercado Ruso como se puede observar en el Gráfico No. 3 (ver pag. 28). Sin embargo, se fue produciendo una diversificación hacia otros países.

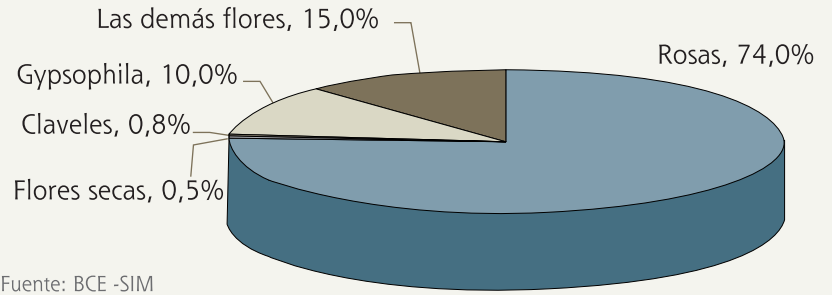
Gráfico No. 3 **Destino de las exportaciones de flores Promedio 2002-2007**



Fuente: BCE -SIM

En cuanto a los productos, las rosas son las más demandadas por el mercado. El Gráfico No. 4 indica que en promedio el 74% de las flores exportadas por el Ecuador en el periodo 2002-2007 han sido rosas, seguido por la gypsophila. La rosa es importada desde Ecuador con variación en características. Por ejemplo, en el mercado ruso piden rosas de tallos de 1 a 1,2 metros, mientras que en EEUU interesa el color cualquiera sea el tamaño. También se ha comenzado a producir flores tropicales aunque en un porcentaje mucho menor en el conjunto de las exportaciones florícolas.

Gráfico No. 4 **Variedades de flores exportadas por el Ecuador-Promedio 2002-2007**



Fuente: BCE -SIM

Cuadro No. 2
Principales mercados de las flores ecuatorianas

País	Importaciones desde Ecuador			Importaciones desde el mundo				Particip. del Ecuador en Importaciones del País %	Productos Importados desde Ecuador
	Valor 2007	Toneladas 2007	Crecim. en valor % 2001 - 2005	Valor 2006	Toneladas 2006	Crecim. en % 2001-2005	Particip. Importaciones Mundiales %		
Estados Unidos	218,841.27	87,249.61	13	905,951	181,877	8	15	24.2	Rosas 73%, otras flores (verano y tropicales) 17% y gypsophilia 9%
Holanda	8,794.28	11,074.41	13	535,558	133,149	7	9	1.6	Rosas 58%, otras flores (verano y tropicales) 21% y gypsophilia 20%, claveles 1%
Rusia	8,780.09	8,610.46	48	169,664	28,284	40	2	5.2	Rosas 93%, claveles 3%, otras flores (verano y tropicales) 2%, gypsophilia 1%
España	2,056.85	1,885.20	61	86,133	14,482	22	1	2.4	Rosas 86%, gypsophilia 8%, otras flores (verano y tropicales) 5%
Canadá	1,806.19	2,690.95	25	96,129	19,389	8	1	1.9	Rosas 69%, otras flores (verano y tropicales) 18%, gypsophilia 12%
Alemania	1,435.71	1,688.68	nd	1,086,933	197,046	9	18	0.1	Rosas 86%, gypsophilia 10%, otras flores (verano y tropicales) 4%
Italia	991.56	1,280.33	nd	212,005	32,168	11	3	0.5	Gypsophilia 49%,Rosas 46%, otras flores (verano y tropicales) 5%

Fuente: BCE-SIM/Trade Map. Elaboración: CORPEI-CICO

El Cuadro No.2 (pag. 29) muestra hacia donde se produjo el mayor crecimiento de exportaciones de flores de Ecuador entre el 2001 y el 2007. EEUU sigue siendo el mayor mercado. España tiene un rol reducido pero creciente. Es necesario recalcar que esta situación se dio hasta el año 2005 ya que como se menciona anteriormente, a partir de 2007 la caída tiende a pronunciarse.

Se puede ver en el Cuadro No. 3 que la demanda en EEUU ha tenido una baja con especial énfasis en el 2008, probablemente motivada por la crisis. Según EXPOFLORES, la exportación cayó en 16,1% entre el primer semestre de 2008 y 2009, y los precios en Rusia han bajado el 40%. La recuperación de la demanda, según la misma fuente, podría ser posible siendo optimistas en EEUU y en Europa, pero difícilmente en Rusia.

Las proyecciones de EXPOFLORES en cajas de flores vendidas para el 2008 eran de un total de 574.815, con 386.570 para EEUU y 182.515 para Europa. Según EXPOFLORES se vendieron 80.000 cajas menos este año. La mayor parte de las

Cuadro No. 3 Comparación de Exportaciones en las temporadas de San Valentín 1997 al 2008

Año	EEUU (cajas full)	%	Europa	%	Otros Destinos	%	Total	%
1997	176.576	-	38.852	-	-	-	213.480	-
1998	272.105	54.10	66.815	81.31	1.552	-	340.472	59.53
1999	329.946	21.26	68.252	2.15	3.743	141.17	401.941	18.05
2000	376.580	14.04	69.709	2.13	6.726	79.70	452.693	12.63
2001	421.994	12.14	82.635	18.54	14.145	110.30	518.740	14.59
2002	429.980	1.90	93.009	12.66	9.361	33.82	532.440	2.64
2003	442.459	2.90	84.398	9.35	5.632	39.84	532.489	0.01
2004	464.722	5.03	118.370	40.25	5.806	3.09	588.898	10.59
2005	457.929	1.46	134.528	13.65	10.386	78.88	602.843	2.37
2006	464.858	1.51	120.901	10.13	4.580	55.90	590.339	2.07
2007	527.811	13.54	164.148	35.77	6.304	37.64	698.630	18.28
2008	386.570	26.76	182.515	11.19	5.730	9.11	574.815	17.68

Fuente: La Flor, 2008 un año bajo para nuestra flor en Estados Unidos. Expoflores. Junio-Agosto/2008 – No. 49. Pág. 14.

ventas cayó en EEUU (20%). Sin embargo mientras en el 2007 el 61.2% de las flores exportadas iba a EEUU y el 13.4% a Rusia, en el 2009 las exportaciones eran del 41.9 y 19% respectivamente. También hubo un aumento de las exportaciones a Holanda de 8.9% en el 2007 a 14.6% en el 2009. (Diario Hoy, dn, página 3, 17-1-2011).

Recientemente, la Corporación Financiera Nacional dispuso un apoyo de 100 millones para productores bananeros, productores de camarón, de flores y llanteras para enfrentar la crisis, tendiente a mejorarles la liquidez. Los plazos son de 30 a 120 días y las tasas de interés fluctúan entre 8.3% y 9.3%.

Es importante mencionar que no figura ninguna florícola entre las quinientas empresas más importantes según volúmenes de ventas, activos, patrimonio, rentabilidad, entre otros indicadores del Ecuador en los años 2008 y 2009 (Revista Vistazo 2008 y 2009). En este ranking en cambio AGRIPAC y Ecuaquímica, vendedores de plaguicidas, pasaron del puesto 51 al 39 y del puesto 69 al 58 respectivamente. Esto indica la fuerte tendencia al uso de agroquímicos, los plaguicidas constituyen del 10 al 12% del costo de producción de la flor; al comienzo era del 15 al 18%.

1.3 Estructuración del sector florícola y actores involucrados

En el sector florícola están presentes varios actores que conforman el mismo. Estos interactúan según sus intereses y objetivos, sean estos privados, públicos o sociales.

1.3.1. Las empresas y sus características

Si analizamos el sector florícola podemos decir que éste, por razones tecnológicas, de mercado, de ventas y exportaciones, está organizado exclusivamente bajo una forma empresarial. Difícilmente un productor doméstico puede competir en estas condiciones. La superficie mínima para que una plantación sea rentable es de seis a ocho hectáreas bien manejadas. Pero el proceso ha ido pasando por distintas fases desde un crecimiento por empresa, económicamente disperso, a una etapa de concentración. Ésta concentración se dio por compra de fincas a empresas pequeñas rentables o por compra de empresas en crisis. Varias empresas pertenecen a un mismo grupo, como por ejemplo a Hilsea Investment Groups, que tiene aproximadamente ochocientas hectáreas produciendo y otros grupos de empresarios que tienen de tres a cinco empresas bajo su control en diversas áreas (Casos como Bella Flor, Hojas Verdes, etc.). Anteriormente el grupo Velvet se manejaba de forma similar.

Oficialmente hay quinientas doce empresas de flores legalizadas. Sin embargo se considera que podría haber un importante número de empresas no registradas, según estimaciones de fuentes empresariales, que hacen llegar a más de setecientas el número de plantaciones.

La mayor parte de la producción corresponde a empresas de capital nacional. Las empresas nacionales están compuestas por grupos económicos que tienen holding[5], como por ejemplo algunos bancos, o empresarios medianos. Sin embargo, tienen importancia estratégica algunas inversiones estadounidenses (por el desarrollo de las empresas de distribución diferenciados y brókers), francesas (por ser importantes obtentores, es decir, vendedores de plántulas por las cuales cobran regalías) y holandesas (por el mercado europeo que ese país controla). La inversión holandesa es particularmente interesante ya que Holanda necesita importantes y crecientes volúmenes de flores porque actúa como centro de distribución para Europa, con lo cual tiene un control de la competencia importante.

Como se puede ver en el Cuadro No. 4 en los Cantones de Cayambe y Tabacundo el origen del capital es en su mayoría nacional, seguido por capital mixto, en tercer lugar el de Estados Unidos, cuarto Holanda y quinto Colombia.

Cuadro No. 4 Porcentaje de plantaciones según el origen del capital invertido por Cantón 2007

País	Total	Cantón	
		Cayambe	Pedro Moncayo
Nacional	76.6%	68.8%	81.1%
Mixto	6.9%	10.9%	4.5%
Colombia	5.1%	12.5%	0.9%
Estados Unidos	6.3%	1.6%	9.0%
Holanda	4.6%	6.3%	3.6%
Francia	0.6%		0.9%
	100.0%	100.0%	100.0%
TOTAL Casos	175	64	111

Fuente: Censo a las Empresas y Plantaciones Florícolas. FENACLE (Agosto 2007)

* 5 Con el término Holding se entienden aquellas sociedades que tienen por objeto principal la gestión duradera de participaciones en otras empresas.

Aunque al inicio las empresas crecieron de manera desordenada y sin propuestas inmediatas, progresivamente se agruparon y conformaron EXPOFLORES, que actua como gremio empresarial. Es así que el sector florícola logró la articulación del mismo mediante un modelo corporativo desde el cual se protege y defiende a sus empresas y logra presionar al gobierno central y a los gobiernos autónomos descentralizados. Parte de ese modelo corporativo es una campaña de imagen muy amplia y prolija que los ha posicionado a nivel local, territorial, nacional e incluso de algún modo también internacionalmente, logrando socios, aliados y amigos. Sin embargo menos del 50% de las fincas están afiliadas y existen florícolas que critican el accionar de EXPOFLORES por excluirlas de decisiones o beneficios.

Destacan en ese sentido en los últimos años tres iniciativas emblemáticas de EXPOFLORES:

A. La creación de una Escuela de Formación de mano de obra florícola (2010) tendiente a preparar a sus propios trabajadores, lo cual implica una preparación también empresarial financiada por el BID, con el apoyo de las Universidades Católica del Ecuador y Tulane de Estados Unidos, que genera una mano de obra cautiva difícil de organizar para el sector sindical.

B. La creación de la "Ruta de las Flores" (2009) que es un proyecto que consiste en abrir un corredor turístico y comercial de promoción de las fincas de flores ecuatorianas en algunas provincias. Es decir, hacer una combinación de turismo y comercio fundamentada en ampliar su imagen de ambientalmente amigable y socialmente aceptable.

C. El Foro Social Florícola en el marco del cual se desarrollan actividades de eliminación del trabajo infantil sostenido por la cooperación internacional, UNICEF, sectores privados y OIT.

Adicionalmente el Alcalde de Pedro Moncayo, Virgilio Andrango, firmó con CropLife (Corporación que representa a la Industria que fabrica y comercializa productos agroquímicos) un acuerdo del Programa Campo Limpio para minimizar los impactos en el ambiente y la salud de los agricultores, el mismo que hace referencia a impulsar el cumplimiento del Código Internacional de Conducta de la FAO[6].

* 6 Espacio publicado en Diario Expreso. 2 de marzo de 2010.Pag 6

1.3.2. Los trabajadores y sus organizaciones sindicales

La fuerza de trabajo de la producción florícola provino de sectores agrícolas que, desalentados por la crisis de sus economías campesinas, y a su vez ilusionados por el precio de su suelo, elevado para el momento debido al interés por la producción de flores, vendieron sus tierras. Después de la venta de su tierra ingresaban a trabajar en las plantaciones como obreros y obreras. Esta población no tenía una cultura de ser asalariada, por lo cual tampoco una cultura sindical y de defensa de sus derechos laborales. Introducirse culturalmente en la nueva realidad laboral, implicó una serie de adaptaciones, combinaciones y cambios paulatinos.

La mayor parte de los trabajadores es de la Sierra, pero ha habido migraciones internas, en algunos casos durante las crisis (Fenómeno del Niño, 1998) o, estacionales (San Valentín), pero actualmente hay una población migrante estable de la Costa que se mantiene en cada plantación y muchos trabajadores costeños viven en el área de manera permanente aunque por periodos delimitados (un año o menos).

La ausencia de la regulación del Estado de manera concreta y constante y de la participación de los sindicatos hace que el mercado de trabajo sea libre, en base a la oferta y la demanda. Pero, la existencia casi exclusiva de floricultoras en las áreas mencionadas hace que el mercado de trabajo esté controlado casi absolutamente por ellas.

Desde el punto de vista de la fuerza de trabajo ocupada se considera que hay alrededor de 60.000 trabajadores directos (que trabajan dentro de las plantaciones) y un número similar de trabajadores indirectos (que trabajan en proveedores de las plantaciones: empresas que cambian los plásticos, empresas que dan mantenimiento al transporte o que proveen servicios de fumigación, comida, limpieza, guardianía, etc.). Este cálculo deriva del hecho de que se requieren entre nueve y doce trabajadores por hectárea y considerando que hay alrededor de seis mil hectáreas plantadas. Sin embargo, EXPOFLORES menciona que son más de 110.000 trabajadores directos y alrededor del mismo número de indirectos.

Los trabajadores no permanecen en el sector más allá de los 35-40 años. El tipo de trabajo así como los problemas de salud llevan a los trabajadores y trabajadoras a retirarse jóvenes o llegar hasta un límite que nunca pasa de los 45 años de edad.

El número de trabajadores por hectárea ha ido disminuyendo, pasando de entre quince y dieciocho en la primera etapa hasta menos de diez en la actualidad. Por otro lado, es importante señalar que la vida laboral de estos trabajadores es breve ya que después de salir de las plantaciones generalmente no tienen otro trabajo o las condiciones de salud no les permiten asumir otras responsabilidades. Rara vez pueden jubilarse.

En cuanto a las organizaciones sindicales, estas fueron permitidas por las empresas al inicio de la instalación de la producción florícola. Sin embargo posteriormente fueron duramente reprimidas, quedando actualmente dos sindicatos en las empresas Jardines del Cayambe y FLOREQUISA.

1.3.3. Los otros actores involucrados: autoridades, comunidades, ONGs

Cuando hablamos de un sector, nos ponemos en relación con una diversidad de actores, tanto instituciones privadas, públicas, etc.; así como a las responsabilidades y actuaciones de los mismos. Pero también hablamos del universo de actores sociales que, aunque no estén vinculados directamente con el sector, deben o pueden apoyar e influenciar en el mismo.

El nivel de cumplimiento de aquellos actores con responsabilidades en el sector y las perspectivas a futuro serán tratadas en el Capitulo Cuatro.

Las instituciones y organismos de control que tienen roles que cumplir en el sector florícola son: el Ministerio de Relaciones Laborales, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud Pública, Ministerio del Ambiente, el Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca, los gobiernos descentralizados autónomos, principalmente los Municipios.

• **El Ministerio de Relaciones Laborales –MRL-** tiene una lista de responsabilidades específicas en relación a los controles para el cumplimiento de los derechos laborales en el país. Entre estas obligaciones y a través de las inspectorías de trabajo, está velar por el cumplimiento de la normativa relacionada a la elaboración de los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo, obligatorios para todas las empresas. El MRL tiene todas las atribuciones para hacer cumplir lo dispuesto en el Código del Trabajo, sancionar a las empresas, legalizar las organizaciones sindicales, mediar en los conflictos laborales, entre otras normas fundamentales.

• **El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS-**, es responsable de los afiliados y sus derechos. Existe legislación abundante y reglamentación suficiente para que el IESS proteja a los afiliados y promueva y exija la afiliación tal como lo establece por ejemplo el Reglamento No. 741, entre otras normas básicas.

• **El Ministerio de Salud Pública** basa su accionar en el Código de la Salud que le permite intervenir incluso dentro de las empresas, además de hacerlo fuera de ellas. Algunas de sus unidades operativas se ocupan de hacer exámenes anuales para los carnets de salud, que es un requisito para sacar los permisos de funcionamiento de la empresa.

• **El Ministerio del Ambiente** es quien dicta las políticas ambientales y tiene amplias atribuciones respecto al manejo de recursos naturales.

• **Los Municipios** son los controladores del uso del suelo y son quienes otorgan la Licencia Ambiental para el funcionamiento de las empresas.

• **El Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca -MAGAP-** es quien otorga el registro de los plaguicidas que se pueden comercializar en el país.

Las comunidades organizadas y las Organizaciones No Gubernamentales:
Existe en las zonas florícolas una importante base social que seguramente aún no ha sido lo suficientemente considerada. Podemos encontrar en los cantones donde están ubicadas las empresas florícolas: organizaciones campesinas, indígenas, negras, de jóvenes, de mujeres, sindicatos de otras ramas, Seguro Social Campesino, etc. También encontramos mesas de coordinación de temas específicos como la Mesa Agraria, Consejos Cantonales como los de salud, y de la niñez y adolescencia; así como organizaciones o fundaciones ambientalistas, de salud y de género.

1.3.4. Las certificaciones ambientales y sociales

Las certificaciones son reconocimientos a productos de exportación que bajo varios parámetros e indicadores de gestión productiva, medio ambiental y en algunos casos de gestión del trabajo, brindan sellos a aquellas empresas que después de una evaluación se las califica como aprobadas. Contar con las certificaciones permite a las empresas entrar a mercados como el europeo, entre otros, cuyos consumidores son mucho más exigentes en cuanto a temas de protección del medio ambiente y respeto a los derechos humanos.

Las certificaciones se han expandido en el Ecuador. Existen diversos tipos, con condiciones diferentes, para muchos sectores de la producción tales como bosques, alimentos, flores, banano y casi todo tipo de industrias. El procedimiento para la certificación inicia con el establecimiento de un contrato, se hace una pre-auditoria, luego se llenan las condiciones requeridas por la certificadora, se entrega la certificación para posteriormente hacer visitas anuales a la empresa para evaluar que se mantengan las condiciones necesarias para mantener la certificación. Logrado esto las empresas pueden usar los sellos en sus productos.

Las certificaciones surgieron como una respuesta empresarial a los vacíos dejados por el Estado, a la debilidad de las legislaciones locales, a la incapacidad de controlar por parte de las autoridades, a la falta de resistencia obrera debido a la destrucción de los sindicatos, y como una búsqueda de solucionar algunos problemas y tener una mejor presencia en el mercado internacional. El problema es que entre la empresa y la certificadora se cierra el círculo de interrelaciones. No hay mecanismos independientes que pudieran actuar.

"Las certificadoras son empresas, frecuentemente apoyadas por organizaciones no gubernamentales (……), 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 pobladores"[7].

El caso de las flores podría ser el más emblemático. Hay empresas que aún estando certificadas, como es el caso de Nevado Flores, Crystal Gardens, M&M Flores, Agroflora, Florecal han tenido problemas con la ley, sea por acción o por omisión,

* 7 Las certificaciones en la producción florícola en Ecuador. Formación y fortalecimiento organizacional de las y los trabajadores florícolas. FENACLE, FNV, CEOSL. 2008

por contaminar o por no cumplir las disposiciones legales. No se sabe con claridad hasta dónde el Estado ha intervenido en estas situaciones. No se conoce cómo ha reaccionado la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y la Organización Mundial de la Salud -OMS- frente a esta situación a pesar de ser frecuentemente mencionadas, aludidas y utilizadas como argumentos para la venta de los sellos. Las mismas empresas mencionadas anteriormente, a pesar de no haber cumplido los requisitos legales, han sido certificadas.

Existen empresas certificadas que luego mantienen los sellos a pesar de no cumplir los estándares de certificación. Un caso emblemático es el de Nevado Roses de Mulalillo, Cotopaxi, la misma que tiene ocho sellos verdes pero fue denunciada ante la Defensoría del Pueblo por el Colegio José Peralta colindante con ella porque estaba afectando a los alumnos al fumigar durante las horas de clase.

Por otro lado, las inspecciones son realizadas por miembros u organizaciones con conflicto de intereses ya que son parte o pagadas por el propio sello y tienen indicaciones claras de los límites de exigencias que no deben sobrepasar y las empresas no cumplen, sin embargo la certificadora decide aprobar lo que cree conveniente. EXPOFLORES ha reportado[8] que 95 plantaciones afiliadas a su asociación de productores habían adoptado el sello Flor Ecuador, certificación que es dada por la misma EXPOFLORES. Sin embargo, podemos notar que EXPOFLORES no explica qué sucede con el resto del total de 178 empresas afiliadas a esa organización que no tienen ese sello.

Para obtener este sello, Flor Ecuador, los productores deben cumplir algunos requisitos de Responsabilidad Social y de Buenas Practicas Agricolas. Varios de estos parámetros están establecidos en el marco legal ecuatoriano, como el Código del Trabajo y la Ley Ambiental. Se menciona en los procedimientos para las certificaciones, que si no se cumplen algunos parámetros corren el riesgo de perder el sello, algo que por ejemplo, no sucedió con Crystal Gardens, empresa que abandonó a los trabajadores incumpliendo la legislación laboral. Sin embargo implica un conflicto de intereses que la misma EXPOFLORES entregue la certificación.

Aunque ahora se hagan inspeccionar por organismos "independientes", son ellos finalmente los que otorgan la certificación imitando lo que hace ASOCOLFLORES en Colombia.

8 Diario El Comercio (15-VIII-2009, página 16)

Así lo menciona la FENACLE en uno de sus cuadernos de trabajo:
"Las certificadoras difieren entre ellas, en función de los requerimientos que exigen, de los temas que abordan, de la imagen de mercado en la cual interactúan"[9]

Estas diferencias en los parámetros de certificación demuestran que la regulación de la calidad en la producción ambiental y socialmente responsable está determinada no por el Estado Ecuatoriano, sino por la propia decisión del mercado nacional e internacional. Un ejemplo significativo es que no todas las certificadoras mencionan la prohibición del trabajo infantil como un requisito.

En el Cuadro No. 5 (pag. 42-43) se puede ver como varias certificadoras no mencionan sus parámetros en cuanto al cumplimiento de la ley nacional e internacional, mientras otras solo hacen menciones generales al respecto.

En cuanto al uso de plaguicidas igualmente encontramos diversidad de posiciones, mientras unas no mencionan o no especifican, otras plantean reducción del uso de plaguicida y otras manejo integral o regulación estricta.

Estas marcadas diferencias en los parámetros de regulación no son analizadas por los hacedores de las políticas públicas, responsables como el Estado de la garantía de los derechos humanos y los derechos ambientales.

9 Las certificaciones en la producción florícola en Ecuador. Formación y fortalecimiento organizacional de las y los trabajadores florícolas. FENACLE, FNV, CEOSL. Pág. 27*

1.4 Aportes y riesgos de la floricultura

La floricultura ha significado la apertura de más de cien mil empleos tomando en cuenta trabajadores directos e indirectos, de los cuales el 50-60% son mujeres. Eso ha sido importante para poblaciones de ciudades pequeñas que vivían de las economías campesinas que entraban en crisis y no tenían respaldo del Estado para buscar alternativas. Tampoco es despreciable la dinámica económica y social que ha impreso y los polos económicos que ha creado.

También ha aportado con la creación de otros servicios anexos a la producción de flores, los cuales generan empleo y activan las economías locales. Por otro lado hay dependencia de una sola fuente de ocupación que lleva al control de la fuerza de trabajo sin que el mercado laboral se diversifique ni mejoren sus condiciones de trabajo.

Antes de la dolarización la floricultura aportaba significativos ingresos de divisas y aún hoy los ingresos de la floricultura son importantes para la economía ecuatoriana. Las ventas de flores pasaron de US$ 13,6 millones en 1990 a US$ 354,5 millones en 2005; esto significa un crecimiento del 2.500 % en el lapso de 15 años.

Las flores son el segundo producto de exportación no tradicional en el país. El Ecuador es el tercer exportador de flores frescas, con lo que cubre el 7% de la demanda mundial.

Cuadro No. 5

Parámetros de las certificadoras

Sello	Protección y Cuidado de los Trabajadores	Cuidado del Ambiente	Cumplimiento de La Ley Nacional e Internacional
BASC www.baspichincha-ecuador.org www.wbasco.org	Crear ambiente de trabajo seguro (Robo, contrabando) Prevención de riesgos de comercio ilícito.	No menciona	No menciona
GLOBALP (originalmente EUREGAP) www.eurp.org	Higiene de baños e instalación para lavado de manos.	Minimizar el impacto ambiental.	Guía ISO65 HACCP
Sistema de gestión de calidad ISO 9001/00 www.iso.org	A través del control de proceso recomienda controlar el ambiente de trabajo.	No hay mención específica.	No menciona
MPS-A www.my-mps.com	Condiciones de trabajo seguras. Seguridad e higiene del trabajo.	Acepta organismos modificados genéticamente bajo control, reducir el impacto ambiental en la floricultura, plan ambiental.	Mención general al respecto
MAXHAVELAAR www.maxhavelaar.nl	Salud y Seguridad laboral de los trabajadores, no trabajo infantil forzado.	Protección del medio ambiente.	Estándares de empleo y ocupación
FLP www.fairflowers.de	Salud y Seguridad, no trabajo infantil, no trabajo forzoso, igualdad de tratamiento.	Protección del medio ambiente.	Mención general al respecto
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
Programa Flor Ecuador www.expoflores.com	Bienestar social de los trabajadores, seguridad industrial, salud ocupacional e higiene, no trabajo infantil.	Sistema integrado de gestión socio-ambiental.	No menciona
Rainforest Alliance www.rainforest-alliance.org	Salarios justos, vivienda digna, agua potable, trabajo seguro y saludable.	Reducir contaminación agua, suelo, hábitat protegido.	Mención general al respecto

FUENTE: Las certificaciones en la producción florícola en Ecuador.

Cuadro No. 5

Parámetros de las certificadoras

Uso De Plaguicidas	Organización Sindical Y Contratacion Colectiva	Salarios Y Beneficios Sociales	Otros
No menciona	No menciona	No menciona	Evitar el comercio ilícito, fomento comercial, seguridad de la exportación.
Reducir uso de plaguicidas, prácticas agrícolas contra residuos de plaguicidas.	No menciona	No menciona	Foro de mejoramiento continuo, productos agrícolas y clientes minoristas
No menciona específicamente	No menciona	Básicos	Gestión de calidad del producto
Uso de productos fitosanitarios autorizados por MPS	No menciona	Básicos	Reducir uso de energía, criterios de comercio equitativo
Reducción del uso de plaguicidas	Libertad sindical y contratación colectiva	Básicos	Incentivos económicos para ser repartidos entre empleados, trabajadores y comunidad
Control de plaguicidas y productos químicos	Libertad sindical y contratación colectiva	Estabilidad laboral, salario digno, estándares laborales.	Código de conducta internacional, plan de mejoramiento social
No especifica	Garantía para la organización de los trabajadores	Básicos	Otorgado por EXPOFLORES
Uso seguro de plaguicidas, o manejo integral de plagas	No menciona	Básicos	Mejoras en la rentabilidad y competitividad de los productos
Regulación estricta de agroquímicos utilizados	No menciona	Mención general al respecto	

Formación y fortalecimiento organizacional de las y los trabajadores florícolas. FENACLE: FNV CEOLS. Pag 28

Pero, como se mencionó anteriormente, la floricultura es una industria de mano de obra intensiva que se trasladó a América Latina, África y Asia con el fin de contar con mano de obra barata y lograr de esta manera un producto suntuario de calidad y bajo precio para el mercado de los países del norte. Este origen de la industria florícola en países como el Ecuador, trae consigo una serie de aspectos productivos, sociales, culturales y ambientales que no son favorables y que deben ser puestos en el debate público.

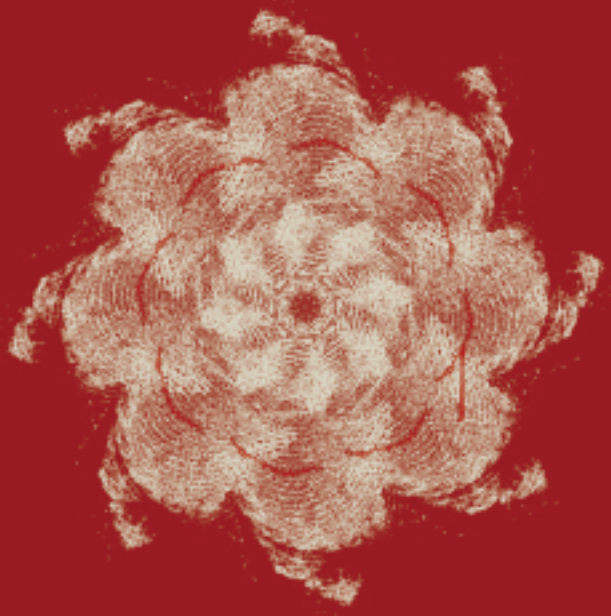
En el tema productivo, la floricultura es un monocultivo parcelizado, con mínimo valor agregado, dependiente de las dinámicas del mercado internacional, por lo cual permanentemente busca abaratar costos para mantener competitivo su producto a nivel internacional; aunque para ello deba poner en riesgo el ambiente, la salud y los derechos de los trabajadores. Es por esto que la producción florícola ha provocado problemas ambientales, sociales y laborales que no han sido abordados de manera integral. Además de sus claros rasgos extractivistas en cuanto a uso del suelo, consumo de agua y contaminación del aire.

El origen y desarrollo de la producción florícola se da en momentos históricos y políticos del Ecuador con una fuerte tendencia neoliberal, absolutamente fiel a los parámetros de los organismos internacionales reguladores de la globalización de la economía como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Además, con un proceso permanente de debilitamiento de la capacidad y la rectoría del sector público, generando que las competencias reguladoras del Estado no estén claras ni bien definidas y que muchas sean asumidas por instancias privadas como el claro ejemplo de las certificadoras que dan sellos a varios sectores productivos, entre estos al florícola. Incluso sucede que hay un abanico de leyes, normas, reglamentos, ordenanzas para el sector florícola que no están armonizadas y actores que duplican o no coordinan funciones.

La floricultura ha generado una descompensación regional urbano-rural, al ocupar suelo urbano, debido a su necesidad de estar cerca de servicios de agua, transporte, entre otros. Esto origina un problema de ruralización empresarial de las áreas urbanas que ocasiona vulnerabilidades y riesgos de diversa índole, cambiando las dinámicas locales. Mientras las instancias públicas y comunitarias no han estado preparadas para responder a estos cambios vertiginosos.

Lo que ha sucedido son respuestas sobre la marcha, sin contar con un programa de manejo integral del sector florícola que tome en cuenta lo diverso de la problemática. Como proveedoras de mano de obra, las comunidades tienen problemas para enfrentar directamente a las plantaciones que contaminan. La forma de establecer relaciones entre las empresas florícolas y los actores locales ha sido clientelar, brindando apoyos puntuales en temas específicos, regalando flores en festejos, auspiciando eventos municipales o comunitarios. Así Colegios, Gobierno Locales, instituciones, organizaciones sociales tienen puentes tendidos hacia las empresas florícolas o sus expresiones organizadas para recibir ciertos beneficios que después los limitan para demandar los derechos sociales, laborales o ambientales.

Las características propias del sector, los giros del mercado, la falta de regulación integral del Estado, la casi nula conciencia y participación comunitaria y sindical colocan a la producción florícola en un escenario donde derechos económicos, sociales, culturales y laborales se ven violentados.



CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN - CONDICIONES AMBIENTE DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

2.1 Organización del trabajo

Entendemos por organización del trabajo a la estrategia de la empresa para producir la ganancia y se desarrolla a través del conjunto de procesos y actividades que despliega, en el uso de la tecnología y la fuerza de trabajo. Durante el desarrollo de la producción y las industrias en el mundo se han desarrollado varios modelos de organización del trabajo. Esquemas clásicos de organización son el Taylorismo, el Fordismo y el Post Fordismo tendencias que han influenciado fuertemente en muchas industrias y empresas en todo el mundo.

A continuación haremos una breve descripción de estos modelos para posteriormente analizar como la producción florícola está influenciada por los mismos.

2.1.1 El Taylorismo, el Fordismo y el Post Fordismo

El Taylorismo: Taylor introdujo los denominados principios de la administración científica (Principles of Scientific Management- 1912) utilizando como herramienta los estudios de tiempo y movimiento para reducir el tiempo muerto de trabajo. La concepción de Taylor se basa en que existe un predominio de "la pereza, holgazanería, tendencia innata al ocio y vagancia por parte de los trabajadores"[10].

* 10 Neffa, Julio César. Los paradigmas productivos Tayloristas y Fordistas y sus crisis. Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación. Asociación Trabajo y Sociedad PIETTE (CONICET). Editorial Lumen. Argentina, 1998.*

Así mismo, argumentaba que la satisfacción que debería existir entre los empleadores y empleados se daba sobre la base de que los *"asalariados esperan por encima de todo que sus salarios sean elevados y por su parte los empleadores quieren tener mano de obra barata".* Para que las empresas logren esto debían cumplir con ciertos principios entre los cuales se encuentran: asignar tareas con indicaciones precisas para toda la jornada, dar a los trabajadores las condiciones para que puedan cumplirlas, y dejar a un lado a aquellos trabajadores que no logran realizarlas. Una vez que la empresa alcanza un nivel alto de organización, las tareas deben complejizarse buscando que solo las puedan realizar "obreros excelentes". Taylor ponía énfasis en los estímulos individuales.

Los métodos y técnicas de Taylor analizaban los movimientos de los obreros y calculaba el tiempo de cada operación para relacionarla con la producción, costos, cantidad, etc.

Taylor proponía que se contrate mano de obra menos calificada, para que desarrollen tareas simplificadas y divididas. Así lograba un fácil entrenamiento, rápido reemplazo por ausentismo, por despido o rotación. El salario sería bajo, pudiendo variar de manera individual basado en el rendimiento.

El Fordismo: se refiere al modo de producción en cadena que llevó a la práctica Henry Ford; fabricante de automóviles de Estados Unidos. Este sistema comenzó con la producción del Ford Modelo T, -a partir de 1908- con una combinación y organización general del trabajo altamente especializada e implementada a través de cadenas de montaje, maquinaria especializada, salarios más altos y un número elevado de trabajadores en plantilla.

El Fordismo se preocupa también de la división social y técnica del trabajo, pero con algunas diferencias en relación a lo propuesto por Taylor. Profundiza algunos aspectos a través de la utilización de otros medios de trabajo como la cinta transportadora, mecanizando la cadena de montaje a través de un sistema en la empresa, ya que de manera aislada las cadenas de montaje ya existían. La implementación de dichas cadenas impuso ritmos de trabajo debido a la velocidad de circulación de los objetos y así algunos de los principios de Taylor eran utilizados para lograr cumplir con la tarea y evitar los posibles cuellos de botella.

Con el Fordismo se da una mecanización del trabajo y aumento en el rendimiento de la maquinaria. Para cumplir con estos requerimientos, las piezas deben ser estándar ya que cualquier desviación podía crear problemas, su concentración era también la de estandarizar la producción al máximo.

En el Fordismo se pretende retener la mano de obra, por lo cual la remuneración era alta y se basaba en la jornada de trabajo y una gran parte estaba empleada a tiempo completo, en condiciones de estabilidad, con contratos indeterminados. Esto estaba relacionado con la idea de mantener la producción de manera continua y evitar interrupciones. También existe un alto control y supervisión.

Además, se busca mantener la subordinación de los trabajadores a través de beneficios sociales y los salarios, para entre otras cosas, evitar la afiliación a la organización sindical. Pero se trataba de mantener una buena relación con los sindicatos, depositando las cuotas sindicales a tiempo en su cuenta para así tratar de evitar cualquier posible conflicto. Existían incentivos y castigos de tipo monetario.

La dimensión macroeconómica del Fordismo se da bajo el paraguas del concepto del llamado Modo de Vida Americano y la preocupación por establecer la relación entre la producción masiva con la capacidad de consumo. Es por eso que Ford estableció un aumento salarial conocido como "Five Dollars Day". Este se relacionaba con el comportamiento tanto al interior como fuera de la empresa, ya que con una producción masiva y un aumento del salario, externamente aumentaba la capacidad de consumo y había un mercado creciente que al interior de la industria profundizó la división social y técnica del trabajo.

La influencia del Fordismo no se redujo a la industria del automóvil, sino que se extendió a distintas ramas de actividad y contribuyó al desarrollo de la economía de escala, reducción de costos y aumento de las ganancias, aunque el Fordismo no fue aplicado en todas partes ni en su totalidad.

El Posfordismo siguió a la crisis del Fordismo que se debió a los cambios en el sistema económico internacional, que cuestionaban la economía de escala y las dificultades para garantizar la productividad, calidad y costos. También por los avances científico-técnicos relacionados con la producción, nuevos requerimientos de la demanda y cambios en el mercado, que exigieron diversificación, una mayor flexibilización y respuesta por parte de las empresas.

En este sentido es que surgen nuevas tendencias de producción entre las cuales se encuentran: justo a tiempo, total quality management, etc. A nivel de los trabajadores, el trabajo en equipo, los llamados círculos de calidad, la polifuncionalidad, etc.

Dentro de todo este proceso, la división sexual del trabajo, ha sido también un tema importante en la discusión social y técnica, debido a la existencia de tareas a las que se les han atribuido características "femeninas" creando estereotipos de género adaptadas a la producción.

El Taylorismo, Fordismo y Posfordismo en la Floricultura

La floricultura es un proceso de producción que podríamos llamarlo Neotaylorista-Fordista articulado al mercado mundial. A diferencia de las versiones clásicas de ambos procesos, en este caso lo nuevo del Taylorismo está en que reúne varios procesos al mismo tiempo y no tareas simultáneas. La parte Fordista está en que tiene ritmos segmentos de transporte con líneas de montaje y están marcados por el mercado mundial. El Posfordismo se produce bajo adaptaciones que hacen las empresas en base a la realidad del Ecuador, sea de su tecnología, sea de su mano de obra, establezcan niveles de calidad, justo a tiempo, etc.

En la floricultura, a sus inicios, la contratación de mujeres trabajadoras era predominantemente relacionada con su "delicadeza" para tratar la flor, en cultivo y post-cosecha, por ejemplo. Este estereotipo aunque atenuado por razones que se explican más adelante, se mantiene.

Nuevas expresiones de estas tendencias se dan dentro y fuera de las empresas: dentro de las empresas en los procesos de cultivo y post-cosecha, y fuera de ellas mediante estrategias de externalización de costos, como la modalidad de dar plántulas a familias para que cultiven en sus casas y estas después les proveen de flores que son vendidas mezcladas con las producidas en las fincas. Mediante este mecanismo es la familia la que se adhiere a la producción florícola haciendo trabajar a todos, incluyendo niños y adolescentes y sin poder pagarse a sí mismos la afiliación al IESS o salarios dignos.

Otro mecanismo es el vender la flor de desecho, no exportable, a familias cercanas para que ellas las revendan en el mercado nacional.

Una florícola dedicada a la producción de rosas cuenta, de manera general, con un flujo de proceso que se detalla a continuación:

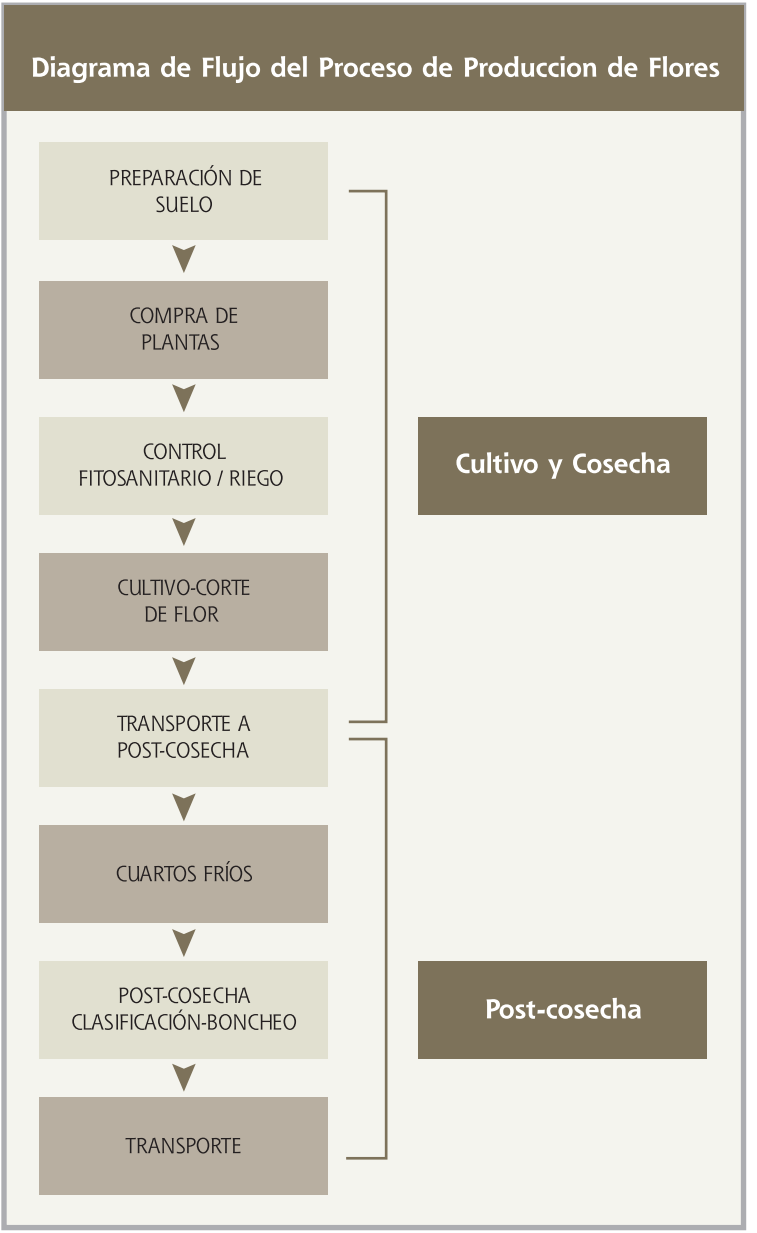


Diagrama de Flujo del Proceso de Produccion de Flores
PREPARACIÓN DE SUELO
COMPRA DE PLANTAS
CONTROL FITOSANITARIO / RIEGO
CULTIVO-CORTE DE FLOR
TRANSPORTE A POST-COSECHA
CUARTOS FRÍOS
POST-COSECHA CLASIFICACIÓN-BONCHEO
TRANSPORTE
Cultivo y Cosecha
Post-cosecha

Podemos ver que la floricultura presenta características Tayloristas adaptadas y actualizadas, Fordistas y Posfordistas. Las empresas florícolas mantienen un organigrama vertical centralizado, incluso denominado mecanicista, en donde predominan las especializaciones del trabajo, y existe un alto tramo de control, formalismo y centralización.

La organización del trabajo en la floricultura puede ser analizada con ciertos aspectos característicos de acuerdo a sus áreas de trabajo:

• Cultivo y cosecha

En el cultivo, la forma predominante de organización del trabajo se caracteriza por ser Taylorista, ya que por ejemplo, el corte de la flor se realiza a través de movimientos repetitivos y el trabajo está basado en rendimiento. Se utiliza la misma herramienta estándar, por ejemplo una tijera, para realizar la tarea. Estos movimientos repetitivos se pueden observar no sólo cuando se corta la flor, sino también cuándo se realiza el desyeme[11]. Existen estudios realizados por IFA en mujeres trabajadoras del sector florícola en donde se han encontrado que estos movimientos repetitivos ocasionan trastornos músculo – esqueléticos, lo cuál será detallado más adelante.

La fumigación también responde a una organización Taylorista debido a que el trabajador debe completar su cuota de fumigación y número de invernaderos de acuerdo a como le sea asignado. Todo esto basada en la decisión de existencia de determinadas plagas, aunque también se hace la fumigación preventiva lo cual es técnicamente criticable.

El proceso del cultivo generalmente, es controlado por los propios trabajadores. Sin embargo, los trabajadores están presionados por una cuota de producción o un lote de rendimiento (p.ej. 40 camas). No es un taylorismo típico porque no hay una reproducción fija de movimientos, pero sí hay una reproducción de procesos que además son varios al mismo tiempo. Por ejemplo, un trabajador de cultivo debe deshijar, despetalar, controlar plagas, dar mantenimiento a las plantas, cosechar, etc.

La fumigación se cumple bajo otra lógica, ya que es un proceso continuo, aunque en diferentes áreas. Es decir, el proceso repetitivo se da en diferentes áreas. Por ejemplo, una trabajadora de cultivo puede llegar a atender entre 55 y 65 camas y en épocas de San Valentín llega a cortar hasta 200 tallos por hora.

* 11 Desyeme: cortar los tallos secundarios para que la rosa sola tenga un tallo principal

También se ha pretendido formar equipos de trabajo, por ejemplo en los invernaderos, en donde un invernadero es asignado a un grupo de trabajadores para que de ese modo terminen con las camas; o se forman grupos de fumigadores para completar la fumigación, o, en mantenimiento para completar sus tareas en los invernaderos.

Existe también la inclusión de cierta tecnología como el goteo computarizado.

• Post-Cosecha

La post-cosecha comienza con el transporte generalmente por funiculares al lugar en donde comienza otra fase del proceso que es el embonchado o producción de los ramos. Aquí el proceso es sistemático: arriban las flores a los estantes de cada trabajador, se clasifican, se miden las flores, se cortan iguales y se las "viste" y se las envía a una cadena de transporte. Esa cadena las lleva hasta las puertas del cuarto frío en donde otro trabajador las ubica en unas piletas donde permanecen hasta ser enviadas al aeropuerto para su exportación.

La post-cosecha tiene características Tayloristas y Fordistas, pues existen movimientos repetitivos pero a su vez se utiliza la banda transportadora para el movimiento de la flor y los bonches, con lo cual se imponen ritmos de trabajo (por ejemplo hacer 25 bonches o ramos por hora). Tanto en cultivo como en post-cosecha existen supervisores, las tareas son simplificadas, y puede existir una alta rotación de personal.

El Posfordismo también está presente en la floricultura ya que las empresas para exportar deben responder a diversas exigencias, ya sea de calidad, tiempos de entrega, o de los mercados en donde se encuentran sus consumidores o en donde pretenden ubicar la flor. Por ejemplo, para cumplir un pedido en San Valentín deben pinchar la flor (cortar varios tallos dejando solo uno para que crezca una sola flor con "más fuerza") en diciembre y cosecharla en enero o a inicios de febrero, para exportarla con suficiente tiempo, y cumplir con las exigencias de que se mantenga un cierto número de días en el florero del consumidor.

Estas exigencias de justo a tiempo relacionadas al tiempo de exportación y entrega de la flor, condicionan y se realizan sobre la base del esfuerzo de los trabajadores, horas extras, sobre tiempos, etc. Por ejemplo una trabajadora de post-cosecha debe hacer al menos 25 bonches (ramos de flores) por hora, si solamente embonchа. Si clasifica y embonchа, produce alrededor de 12 bonches por hora.

Otras exigencias tienen relación con las características de la flor, por ejemplo, el mercado ruso exige tallos más largos y botones más grandes. También existen exigencias de acuerdo a la variedad de flor, o al color, por ejemplo, algunas empresas han comenzado a responder a ciertas exigencias del color con el uso de ciertos colorantes posiblemente tóxicos.

La producción de bouquets (arreglos florales) es otra actividad que plantea un desarrollo particular pero que no escapa a las formas tayloristas de los procesos de trabajo ya que se entrega a una trabajadora todos los elementos para que los confeccione y esta debe entregar el bouquet elaborado. Por ejemplo una trabajadora puede estar condicionada a hacer 480 bouquets (de dos flores) por hora, 450 bouquets (de tres flores) por hora lo cual significa en el primer caso hacer un bouquet cada 7 segundos, algo sumamente exigente.

Es necesario rescatar que han habido esfuerzos por diversificar el producto (tipo de flor, colores, etc.) pero la agroindustria florícola se ha demostrado conservadora al momento de implementar cambios en la organización del trabajo, en el desarrollo tecnológico y más aún en las condiciones y medio ambiente de trabajo. El manejo de los invernaderos es un ejemplo de ello.

2.1.2 Gestión del trabajo, etnia, género y migración

Durante la primera fase del boom florícola (1987-1992) el trabajo fue relativamente estable. Además las empresas necesitaban capacitar a los trabajadores que provenían de otro tipo de producción agrícola, de auto subsistencia y con prácticas agrícolas tradicionales, muy diferentes de la producción agrícola moderna de exportación. Los trabajadores que ingresaron a la producción florícola debían adaptarse a horarios de trabajo, modalidades de organización de las tareas que eran diferentes de la agricultura tradicional a la cual pertenecieron.

En varias áreas de producción florícola la población trabajadora de las mismas es mayoritariamente indígena, pues son parte de las comunidades donde se han asentado las empresas. Las comunidades dudan en cuestionar la presencia de las plantaciones debido a que temen que sus miembros pierdan el trabajo. Tampoco logran articular las estrategias comunitarias, de agricultura campesina, con las estrategias capitalistas de las empresas de flores.

El impacto cultural fue importante y rápido, hubo cambios en la alimentación, en el vestido, en la recreación, en la vida comunitaria, en la cultura sexual y en la salud sexual y reproductiva; lo cual se fue contraponiendo con la cultura de la minga, de lo comunitario, actividades para las que no había tiempo. Las fiestas ya no motivaban la misma participación y se comenzó a dar el abandono de la producción de sus parcelas, especialmente de los jóvenes. (Korovkin, Tania, 2007)

Los trabajadores y trabajadoras indígenas tienen dificultad en reaccionar frente a los empresarios, formar sindicatos y reconocerse como trabajadores. A pesar de ello es claro que van adoptando formas de respuestas todavía limitadas y hasta de resistencia pasiva, pero tendientes a manifestar su disconformidad.

Las áreas de Tabacundo, Cayambe, Paute, Latacunga, Salcedo, entre otras no volverán a ser las mismas después de la llegada de las empresas florícolas. Desde entonces los trabajadores dependen exclusivamente de su salario, son impulsados a un consumo moderno: ropa de la ciudad abandonando su vestimenta típica de manera total o parcial, consumo de comida chatarra, relaciones sociales liberadas, con un aumento importante de madres solteras producto de encuentros casuales

en las plantaciones, con el consecuente riesgo de adquirir infecciones de transmisión sexual, entre estas el VIH-SIDA. Sin embargo, no se dispone de información confiable de esta realidad en esas áreas.

En lo social se produjeron cambios por el paso de campesinos a trabajadores, que modificó las relaciones de clase locales entre pobladores y en relación con las empresas. Las comunidades comenzaban a cambiar sus relaciones internas y la mujer pasaba a jugar un rol productivo que no había tenido antes de esta forma. La mujer campesina formaba parte de la estrategia campesina de producción, pero generalmente no accedía a los ingresos. Ahora recibía un salario y eso modificaba incluso las relaciones de pareja y familiares y sus derechos sexuales y reproductivos que muchas veces eran violentados en las empresas.
Varios son los motivos que se aducen para el retiro temprano de los trabajadores en las empresas.

Desde el punto de vista empresarial, el argumento de retiro temprano de los trabajadores se justifica por la baja de la productividad y la incapacidad a partir de los cuarenta años de cumplir con las cuotas de producción asignadas. En opinión de los trabajadores el maltrato y los problemas músculo-esqueléticos producidos o agravados durante el trabajo en las florícolas es una de las causas más importantes junto a la prolongada exposición a productos químicos. El resultado en todo caso es el mismo: los trabajadores de la floricultura rara vez se jubilan en este tipo de trabajo.

Se consideraba que las mujeres son “más delicadas para tratar la flor” y que consumen menos alcohol, o que se quejan menos de las condiciones de trabajo. Esto ha cambiado ya que por la exigencia de cumplir con el Convenio 103 de la OIT de permiso por maternidad, las empresas han optado por aumentar el número de hombres al máximo posible. El porcentaje de mujeres ha bajado del 60-70% al 55-60% actualmente.

Las empresas preferían contratar a mujeres jóvenes a partir de los 17 años las cuales eran sometidas a pruebas previas de embarazo. La contratación de personas tan jóvenes, aunque por un lado aparece como una oportunidad laboral, por el otro aleja a las y los jóvenes de las oportunidades de acceder a terminar sus estudios tanto básicos, como el colegio y optar por profesionalizarse posteriormente.

La participación de las mujeres le dio un panorama particular a la producción florícola dada su importancia porcentual lo que provocó relaciones de género inéditas. El lugar de trabajo se convirtió en un espacio de disputa de género y de poder. Los supervisores hombres utilizaban su posición jerárquicamente superior para condicionar a las trabajadoras subordinadas respecto a permisos, horarios, tareas, utilizando el acoso o la presión.

"En la empresa que yo trabajé,nos exigían presentar un test de embarazo negativo en orina antes de entrar a trabajar. Sin embargo, después que encontraron alguna trabajadoras embarazadas, no solo se limitaban a eso, sino que hacían exámenes preocupacionales ginecológicos. Era una situación indignante porque se violaba todas las intimidades."
M.C., mujer, 25 años.

Esta situación se extendía a la solicitud o exigencia de favores sexuales. Además se producían encuentros continuos que generaban relaciones de pareja circunstanciales que no perduraban. Esto dio lugar a embarazos no deseados, madres solteras, crisis matrimoniales, entre otras consecuencias. La designación de supervisoras mujeres, si bien redujo el problema del acoso sexual, no cambió las relaciones de poder e incluso las agravó ya que las supervisoras mujeres no tenían la experiencia, la capacitación o el manejo que tenían algunos hombres y procedían forzadamente contra los trabajadores.

Es evidente un aumento de la carga laboral en los trabajadores ya que se ha intensificado el trabajo y se trabaja bajo formas de destajo; salvo uno que otro trabajador de confianza y para tareas de monitoreo. Respecto a la carga laboral se ha pasado de 40 camas por trabajador en cultivo a más de 55, que deben ser atendidas diariamente.

A medida que aumentaba la producción y la demanda del mercado mundial y durante la migración desencadenada a partir del año 2000 por la crisis bancaria, las empresas favorecieron la llegada de trabajadores de otras provincias, entre estas de la Costa que actualmente constituyen una parte importante (hasta el 20% en algunas empresas

"Los supervisores nos presionaban a los trabajadores, especialmente a nosotras. Cuando les gustaba alguna le acosaban hasta obligarla a acostarse con ellos. Si no querían acostarse con ellos las hacían despechar hasta que se fueran de la empresa. Así hubo algunas madres solteras y también hizo que tuviéramos inseguridad porque no teníamos quien nos defienda. Después en nuestra empresa y en otras cambiaron los supervisores hombres por mujeres. Así no había acoso sexual pero igual había acoso laboral y nos trataban a veces peor que los hombres".
C.G., mujer, 25 años.

encuestadas) (IFA, 2009). Esa situación creaba problemas interpersonales e interculturales con los trabajadores locales y problemas de hacinamiento de los trabajadores migrantes internos que debían acomodarse en lugares estrechos para poder pagar el arriendo de un cuarto.

La migración interna hace heterogénea la composición de la fuerza de trabajo en las plantaciones ya que los trabajadores costeños tienen alguna experiencia en el trabajo asalariado, más frecuente y amplio en el Litoral. La movilidad también genera otras vulnerabilidades y riesgos específicos como: accidentes de tránsito, riesgos en temas de salud sexual y reproductiva, etc. Los trabajadores costeños arribaron especialmente después del Fenómeno del Niño y a partir del año 2005. Sin embargo, sus características socio-culturales no les permitieron adaptarse fácilmente y su presencia ha sido constante aunque en algunos casos temporales.

Pero lo más destacado es la forma en que las empresas regulan por sí mismas el mercado de trabajo local porque fuera de las empresas florícolas no hay otras opciones de trabajo. En las etapas de San Valentín en especial se producen verdaderas olas de migrantes, traídos a las áreas florícolas en camiones, depositados en casas en medio del hacinamiento, desde las cuales se los recoge para ir a trabajar. Incluso se construyen invernaderos temporales donde los trabajadores duermen dentro de la misma plantación. Tienen una alimentación deficiente, ninguna afiliación al IESS y salarios al antojo del contratista. Esta situación precaria de posibilidades laborales es otro condicionante fundamental para que las personas que salen aún jóvenes de la producción florícola no tengan alternativas laborales. Y quienes necesitan seguir trabajando deben aceptar las condiciones que les ponen las plantaciones florícolas.

"Yo trabajé en una plantación florícola hace 10 años. Trabajé en el campo, en cultivo. Siempre había mucho trabajo, pero sobretodo antes de San Valentín y del Día de las Madres. A veces nos quedábamos trabajando todo el día y noche. Solo dormíamos dos horas en la misma empresa. Decían que nos pagaban las horas extras pero no era cierto, siempre nos pagaban lo mismo. En esas fechas también contrataban un montón de gente nueva, hasta jóvenes, solo por uno o dos meses. Ellos decían que solo hacían un contrato verbal y que les decían que si les van a pagar, que no se preocupen. No nos afiliaban al seguro ni a los nuevos tampoco. Cuando pasaba esa fecha ya les botaban a la mayoría y quedábamos los de siempre".
J.L., mujer, 31 años.

No obstante, la rotación de los trabajadores es muy elevada, llegando hasta entre el 20 al 40% anual en algunas empresas. La rotación parece una forma por la cual

los trabajadores interactúan con el mercado de trabajo aunque al mismo tiempo se produce debido a que los problemas de salud llevan a los trabajadores a dejar el trabajo periódicamente por dos o tres meses, "para descansar". De esa forma pueden recuperar su salud, ya que en ese lapso es posible, por ejemplo, recuperar la acetilcolinesterasa disminuida por la elevada exposición a plaguicidas. Sin embargo, existen empresas que procuran desarrollar programas tendientes a reducir la rotación de personal poniendo el acento en mejorar el trato, afiliar al IESS, pagar puntualmente, etc.

2.2 Condiciones y ambiente de trabajo y calidad de vida

Las condiciones y el ambiente de trabajo de la producción florícola son la base para entender la realidad laboral existente y sus efectos en la salud y calidad de vida de sus trabajadores, familias y poblaciones vecinas. Las condiciones de trabajo son el marco técnico y social inmediato de las relaciones obrero patronales y las reglas de juego que se establecen entre ambos (explícitas o implícitas) para cumplir con la actividad productiva. Incluye la jornada de trabajo, el horario de trabajo, los turnos, la seguridad y la salud, el salario, la ropa de trabajo. El respeto o el reconocimiento de estos derechos depende de las relaciones de fuerza existente entre la empresa y los trabajadores, y especialmente si estos están organizados o no en estructuras sindicales.

El ambiente de trabajo está constituido por los diversos componentes de la producción que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

2.2.1 Condiciones de trabajo

A lo largo de los años, las plantaciones florícolas han utilizado varios mecanismos para desestimar los derechos laborales de los trabajadores. No solo que las empresas eliminaron cualquier posibilidad de organización sindical, sino también utilizaron mecanismos para mermar los derechos laborales de los trabajadores.

La jornada laboral en general es de cuarenta horas semanales. Pero las empresas florícolas utilizan un método particular, ya que de lunes a viernes promueven un horario de trabajo de 7h00 a 15h00. Esto en realidad es contabilizado como sólo 35 horas de trabajo a la semana, porque se descuenta 1 hora para el almuerzo. Esto implica hacer trabajar a los trabajadores de lunes a viernes por siete horas y el día sábado por las cinco horas restantes. Esto se realiza para conveniencia de la empresa sobre el argumento de que no se puede dejar los cultivos más de cuarenta y ocho horas sin control por el riesgo de que una posible plaga los destruya. A pesar de que los trabajadores deberían recibir el doble de su pago, por trabajar el día sábado horas extraordinarias, esto no sucede y las empresas las cuentan como horas ordinarias.

Otro mecanismo es que las empresas han establecido cupos de producción. Por ejemplo, un trabajador de cultivo debe atender un cierto número de camas o cortar un determinado número de tallos por hora o fumigar un determinado número de invernadero. Aunque se paga un salario, y se supone que se trabaja siete horas de lunes a viernes y cinco horas los días sábados, en realidad el trabajo es a destajo, ya que el mismo se evalúa por cumplimiento de metas. Si no son cumplidas, el trabajador por obligación debe quedarse hasta completar el trabajo, con lo cual las horas extras o suplementarias desaparecen; caso contrario entra en riesgo de ser multado, o despedido por bajo rendimiento.

Pero también puede suceder que en San Valentín se trabajen treinta horas suplementarias y apenas se paguen quince, ya que los trabajadores no tienen como controlar esos tiempos y si lo tienen no pueden reclamar porque no tienen organizaciones sindicales. Las empresas florícolas, en su gran mayoría no pagan utilidades o lo hacen en cantidades mínimas.

Estas dinámicas de trabajo llevan a una intensificación del mismo, lo cual tiene varias consecuencias. Por ejemplo, no se respetan los tiempos de reentrada obligatoria en los invernaderos fumigados, que es el tiempo adecuado que debe esperarse para

que entren personas luego de la fumigación. En teoría se requiere al menos doce horas de espera para algunos productos utilizados en la fumigación, pero en la práctica la reentrada se produce a los quince minutos o máximo una hora. Hay empresas que incluso fumigan con los trabajadores dentro de los invernaderos.

Por otro lado, se aumentan una diversidad de responsabilidades a los trabajadores, encargándoles tareas de control y administración de la producción. A veces incluso se les da también tareas de mantenimiento, imponiendo una polifuncionalidad para ahorrar el número de trabajadores en algunas áreas.

Por ejemplo, en cultivo los trabajadores pueden encargarse de todas las tareas o excluir el desyeme, o la remoción del suelo. En post-cosecha pueden separarse las tareas de clasificación y preparación de bonches o ramos (embonchado). En mantenimiento pueden diferenciarse los trabajos en la plantación (reparación de plásticos, arreglos eléctricos, etc.) de aquellos que se realizan exclusivamente en el taller (soldadura, pintura, reparación de motores). Hay casos en que los trabajadores de cada área hacen todas las tareas correspondientes a dicha área.

También las empresas ahorran en equipos de protección personal, ya que los que adquieren generalmente son de mala calidad y cuando los mismos están gastados no se renuevan a tiempo. Por ejemplo, los guantes de protección que se utilizan en la post-cosecha, se destruyen rápidamente debido a las espinas de las rosas, dejando al trabajador expuesto a lesiones en sus manos y piel. A pesar de ello y de ser evidente, los guantes no son reemplazados oportunamente y los trabajadores deben improvisar una protección a veces incluso utilizando cinta adhesiva en los dedos para evitar las lastimaduras. La ropa de trabajo se renueva entre periodos más distantes, no es de la calidad que se requiere para el trabajo que realizan, ni la talla apropiada, a pesar de que existen en el mercado nacional e internacional respuestas para este tipo de necesidades.

También ahorran en ropa de trabajo, por ejemplo, entregan a los trabajadores un mandil en lugar de pantalón, camiseta y chompa, como era antes. Los trabajadores deben llevar el resto de su propia ropa. Esto significa que llevan la ropa contaminada a sus casas, donde posiblemente las lavan junto a la ropa de su familia.

Otra estrategia de las empresas ha sido bajar la calidad de la comida o cobrar la misma a los trabajadores sea totalmente o en parte. Opciones que tenían los trabajadores al inicio, han desaparecido paulatinamente; por ejemplo: refrigerios, pausas o momentos de recreación (fútbol al medio día).

Todo esbozo de reclamo es duramente reprimido y todo intento de resistencia (disminuir el ritmo de trabajo, exigir el pago de las horas extras, etc.) es claramente impedido. El acoso laboral es escondido a través de muchas de las prácticas mencionadas.

En el caso de los plaguicidas se compran los más baratos que generalmente son los más tóxicos. No es sorpresa encontrar plaguicidas organoclorados, que han sido identificados en análisis ambientales realizados en las plantaciones.

El Cuadro No. 6 muestra la clasificación actualmente aceptada que mide la peligrosidad de los plaguicidas en relación a los colores que identifican el riesgo:

Cuadro No. 6	Colores de la clasificación de plaguicidas y su grado de peligro respectivo		
ROJO IA	ROJO IB	AMARILLO	AZUL III
Extremadamente peligrosos	Altamente peligrosos	Moderadamente peligrosos	Ligeramente peligrosos

Fuente: OMS

Esta clasificación ha sido elaborada en función de la llamada Dosis Letal Media, que es la forma de calcular la toxicidad de un producto en función del número de animales de experimentación que mueren en el ensayo. La Dosis Letal Media es una referencia de que la toxicidad de la dosis de la sustancia investigada ha sido suficiente para producir la mortalidad del 50% de los animales de experimentación a quienes se les expuso.

Esta clasificación utilizada como referencia, no puede ser considerada de ninguna manera segura debido a que, primero corresponde a estudios que no han sido realizados en humanos, segundo que no corresponde a la posibilidad de enfermar, sino de morir, tercero porque no pone de manifiesto exposiciones a baja dosis y largo plazo, y cuarto porque no refleja posibles interacciones o sinergias entre varios productos que se utilizan al mismo tiempo como sucede en las plantaciones florícolas. Por eso no es casual de que estemos asistiendo después de veinte y cinco años de producción florícola a la aparición de algunos tipos de cáncer asociados en algunos estudios a la exposición a plaguicidas. (Milligi, 2005)

En el caso del derecho a la salud, las empresas no dan permiso a los trabajadores cuando necesitan atención médica. Como muchas empresas no cuentan con un servicio médico apropiado, los trabajadores se ven obligados a buscar dicha atención fuera de las horas de trabajo y en forma privada, ya que no alcanzan a llegar a los turnos de los servicios del IESS. Esto, cuando los aportes al IESS han sido pagados a tiempo.

Cuando las empresas no han pagado los aportes oportunamente (algo bastante frecuente entre las empresas florícolas) los trabajadores que se presentan a solicitar atención médica a los servicios del IESS no son atendidos salvo casos de emergencia

muy justificados. En esas situaciones puede suceder incluso que los trabajadores acudan a un servicio médico privado y cuando presentan los certificados de ese servicio para justificar su inasistencia al trabajo, no les sean reconocidos con el argumento de que solo se aceptan certificados del IESS. Esto termina con un descuento a los trabajadores por inasistencia al trabajo. Los trabajadores temen faltar por razones médicas, o van a trabajar enfermos para evitar los descuentos por su inasistencia. El descuento puede ir de 16 a 50 dólares por día, algo completamente ilegal ya que los trabajadores ganan 8 dólares diarios, además de lo injusto de la sanción.

Por lo tanto no solo se evitan los "tiempos muertos" en la producción sino también los "tiempos de enfermedad" de los trabajadores.

Trabajé 11 años en una empresa de flores. Cuando salí de la empresa fui a averiguar los años de aportación al IESS y me dijeron que solamente tenía cinco años de aportación. Me habían hecho la liquidación legal pero me engañaron porque según ellos estaban al día con el seguro". C.R., hombre, 31 años.

Los permisos de salud son tan restringidos, que las trabajadoras, por su parte, laboran hasta el día antes o el día mismo del parto poniendo en riesgo su salud y la de su hijo por nacer, para utilizar el permiso prenatal después del parto a fin de estar más tiempo con sus hijos en los primeros meses de vida.

El Convenio 103 de la OIT (Sobre la protección de la maternidad) incluye algunas condiciones que deben cumplir las empresas como es la de reubicar a las mujeres embarazadas en puestos donde no corra peligro su embarazo, lo cual no se cumple. Por otro lado, no siempre se dan horas de lactancia a las madres, y no se garantiza a las madres el puesto de trabajo después del parto.

La seguridad social es un tema crítico debido a que no existen controles reales del IESS. Cada mes aparecen novedades de empresas que quiebran y después se descubre que no han sido pagados los aportes que si han sido descontados a los trabajadores. Los casos de FINAFLOR, Crystal Gardens, M&M FLOWERS, Linda Flor, etc. son ejemplos de lo mencionado.

En cuanto a la capacitación de los trabajadores, es otro componente ausente en las plantaciones, salvo uno que otro curso de protección para los fumigadores. Si antes se daban algunos cursos de capacitación al personal sobre calidad, primeros auxilios, para los fumigadores y sobre plaguicidas, eso ha prácticamente desaparecido.

En relación a la contratación en el sector florícola, la misma tuvo tres momentos:

• **Primer momento:** Entre 1985 y 1990, en algunas empresas se organizaron sindicatos y se hicieron contratos colectivos. La negociación de las condiciones de trabajo, en esos casos se hizo de manera formal, respetando las leyes (de lo contrario el Ministerio de Trabajo no los hubiera legalizado) e inclusive ampliando los derechos de los trabajadores por encima de lo que la ley obligaba a cumplir. La estabilidad laboral estaba asegurada por lo menos dos años y se debían cumplir todas las condiciones de ley. Si bien esto cubría a un pequeño sector que era el sindicalizado, de cualquier manera tenía influencia en las condiciones generales del sector ya que al comienzo no era simple bajar las condiciones de trabajo y frente a los nuevos referentes que surgían. Sobre todo marcaban una diferencia con los malos antecedentes de la industria florícola colombiana que no respetaba los derechos laborales.

• **Segundo momento:** Después de la expedición de las Leyes 133, la Ley Trole I y la Ley Trole II se formalizó la tercerización en el Ecuador. A partir de 1990 la flexibilidad laboral cambia radicalmente todo: se empiezan a eliminar los sindicatos e impedir la creación de otros nuevos y se establecen contratos individuales de trabajo que fueron más flexibles cada vez. Comenzaron con cierto respeto a las leyes para ir dejando atrás derechos laborales tales como pagos de horas extras, derechos a la salud, seguridad en el trabajo. Progresivamente se pasó hasta llegar a hacer firmar renuncias en blanco al entrar a trabajar, hacer listas negras de dirigentes sindicales, obligar a trabajos de todo tipo bajo la forma de polifuncionalidad, entre otros problemas graves para los trabajadores. Los trabajadores eran con frecuencia contratados por agencias tercerizadoras, en algunos casos vinculadas a las empresas, es decir, compuestas por los mismos dueños. Algunas agencias cobraban a los trabajadores por otorgarles el trabajo e incluso decían que los afiliaban al IESS cuando en realidad no lo hacían. Muchos años de trabajo quedaron en blanco para esos trabajadores ya que no constan sus aportaciones y por ello nunca podrán jubilarse ya que necesitarían trabajar diez años más allá de la edad de jubilarse que es de 65 años para poder cumplir con el numero de aportaciones requeridas para poder acceder a ese derecho.

• **Tercer momento:** Después del Mandato Ocho.
Con los cambios producidos por el Mandato Ocho en el año 2008, la situación sufrió al menos un freno inicial ya que los trabajadores no pueden ser intermediados

ni tercerizados sino contratados directamente por las empresas. A pesar de ello la tercerización, intermediación y contrato por horas fue sustituida por otras formas con efectos similares. Por ejemplo, se siguen admitiendo los contratistas quienes a su vez subcontratan trabajadores bajo su control sin que estos tengan relación directa con la empresa. Por otro lado el trabajo por horas es reemplazado por el trabajo a tiempo parcial que podría también cuantificarse en horas.

En todo caso es necesario considerar que el Mandato Ocho y después la Nueva Constitución del 2008 prohíben específicamente la intermediación y la tercerización lo cual es un principio válido a tener en cuenta. Sin embargo, lo anteriormente mencionado no es suficiente para constituir organizaciones sindicales pero da la base de estabilidad que permitirá crear las organizaciones ya que para hacerlo se requiere, de acuerdo a la legislación vigente, que hayan al menos 30 trabajadores estables en la empresa (con más de un año de trabajo o sea con contrato indefinido).

El salario es un tema importante. El salario que se paga en las florícolas generalmente es el salario básico unificado. Este incluye todos los beneficios de ley, a partir del cual se descuenta un porcentaje al trabajador para aportarlo al IESS junto al aporte patronal. Aquí comienza un problema: existieron empresas que descontaban a los trabajadores pero no aportaban al IESS, ese aporte ni el patronal, lo cual significa apropiación indebida de los recursos de los trabajadores. Eso, lamentablemente se descubría cuando las empresas quebraban y los trabajadores averiguaban sus aportes, o cuando estaban fuera de las empresas pero ya no había nada que hacer puesto que empezar un juicio individual al empresario, que en algunos casos ya había desparecido, era algo imposible de lograr. Actualmente existe públicamente una larga lista de empresas incumplidas en el pago de sus aportes donde existen al menos decenas de plantaciones que deben al IESS. (IESS, 2010)

Un segundo elemento, aún más importante y mencionado anteriormente es que, si bien se mantiene un esquema salarial, en realidad se aplica un sistema de pago por piezas, es decir de destajo. Eso implica una intensificación de los ritmos de trabajo y el pago de sueldos incompletos si los trabajadores no cumplen los cupos.

Un tercer elemento, no menos importante, es la puntualidad en los pagos, puesto que hay empresas que de manera ilegal y privilegiando otros pagos demoran hasta quince días en pagar el salario en la fecha obligatoria.

Un cuarto elemento es el no cumplimiento del doble pago de las horas extras trabajadas los sábados. Con eso la empresa se ahorra dos horas y media extras por sábado por cada trabajador que serian al menos diez horas extras al mes o veinte horas normales lo que multiplicado por cien trabajadores de una finca promedio son dos mil horas al mes: eso significa doce salarios básicos menos, o sea se ahorran 12 trabajadores. En cuanto al pago de decimotercero y decimo cuarto, generalmente se cumple.

El transporte no es una cuestión menor en el marco de las condiciones de trabajo de los trabajadores florícolas. Ha habido graves accidentes de tránsito que han involucrado dichos transportes con pérdidas de vidas humanas y otros heridos que han quedado incapacitados. La prevención en este sentido sigue siendo una de las prioridades ya que son parte de las condiciones de trabajo ya que legalmente son parte de los derechos que debe garantizar la empresa.

En cuanto a expectativas e incentivos, los trabajadores tienen casi nulas expectativas de ascensos, máximo podrían llegar a supervisores los cuales son pocos y se cambian por razones especiales y después de mucho tiempo. Eso incluye ser considerado un trabajador de "confianza" por el Ingeniero de la plantación.

No hay grandes incentivos para los trabajadores. Una fiesta el Día de la Mujer o de Madres y lo más común, la fiesta de Navidad son los hechos más destacados donde los trabajadores reciben, especialmente en este último caso un agasajo (una comida) y regalos para sus hijos. En los otros casos puede ser máximo un ramo de flores.

No hay incentivos económicos para los trabajadores por fechas especiales de ningún tipo ni siquiera después de San Valentín donde se supone que los trabajadores se han esforzado para enviar las flores al exterior de la mejor manera. Incluso no es posible tomar vacaciones durante San Valentin, siendo posible hacerlo sólo después de ese periodo.
La utilidad de ley o no se paga o se entregan montos mínimos.

El tema de la seguridad es un tema crucial no solo por el riesgo de los plaguicidas sino por las posturas incómodas, problemas de microclima, riesgos biológicos, sobrecarga mental, entre otros como muestra la siguiente matriz de riesgos en el Cuadro No. 7.

Cuadro No. 7

Matriz de Riesgos en la Floricultura

Área de trabajo / Factores de riesgo	Microclima laboral	Contaminantes			Sobrecarga física	Sobrecarga mental	Factores de seguridad
		Físicos	Químicos	Biológicos			
Cultivo	++ +++	++	+++++++	++	+++++++	++++++	+
Post-cosecha	++	+	++a+++	+	+++++++	+++++++	+
Mantenimiento	+++	++	++	+	++	++	+++a++++
Fumigación	++++	++	++++	+	+++++++	++	++
Riego	++	+	+	+	++	+	+
Propagación	+++	++	+++	+	+	+	+
Administración	+	(-)	+	(-)	+	++	+
Cuarto Frío	++	+	+	(-)	++	+	++

(-) = Ausente (+) = Leve (+ +) = Moderado (+ + +) = Elevado (+ + + +) = Intolerable

Fuente y Elaboración: IFA

Las medidas de seguridad que se adoptan son superficiales, inespecíficas y poco adecuadas. Por ejemplo, no se entrega el equipo de protección específico para sustancias químicas o guantes resistentes, no se adecuan los puestos de trabajo como las mesas de post-cosecha, se toman medidas de control de los plaguicidas haciendo salir, en el mejor de los casos, a los trabajadores mientras se fumiga, pero no se respetan los tiempos de reentrada acorde al producto utilizado. Esto hace que existan intoxicaciones por plaguicidas de diferentes características.

Si bien las intoxicaciones agudas, graves o que requieran hospitalización no son frecuentes, de alguna manera se dan. Lo más cotidiano es la aparición de síntomas y signos relacionados a la exposición a plaguicidas órganofosforados y carbamatos en los trabajadores que son atendidos por los médicos de las empresas con medicamentos que solo atacan los síntomas, como por ejemplo analgésicos y antiinflamatorios. En su defecto los trabajadores sobrellevan estas circunstancias sin tratamiento.

El riesgo eléctrico o del trabajo de altura, por ejemplo, aquel que se realiza para cambiar los plásticos de los invernaderos, es apenas considerado, aunque se trata de problemas que no son muy frecuentes pueden producir graves consecuencias como accidentes de trabajo con incapacidades permanentes severas o incluso la muerte.

Si bien se elaboran Reglamentos de Seguridad estos generalmente no se difunden entre los trabajadores y rara vez los trabajadores participan en su elaboración, siendo quienes con mayor detalle y experiencia conocen los problemas. Los Comités Paritarios de Seguridad pocas veces se conforman de acuerdo a la ley y cuando lo hacen no funcionan o los trabajadores tienen mínimas posibilidades de plantear sus necesidades.

En este sentido la visita de los organismos de control, del Ministerio de Relaciones Laborales o IESS, son esporádicas. Además no ha sido infrecuente que los propios funcionarios de organismos de control brinden servicios de asesoría a las empresas que controlan con lo cual se desvirtúa el sistema y se debilita notoriamente la capacidad de hacer cumplir la ley. Los conflictos de intereses pueden llegar a darse incluso cuando los propios médicos del IESS son también médicos de las empresas que deberían controlar o funcionarios del IESS que son asesores de dichas empresas.

Esto ha creado verdaderas redes de conflictos de intereses entre profesionales que laboran en universidades puesto que van a ofrecer sus servicios para las empresas donde laboran los estudiantes, funcionarios que direccionan a profesionales o van ellos mismos a atender empresas que están bajo su control. Es así, que de una manera u otra dichos docentes o funcionarios mantienen relaciones con las empresas en donde se menoscaba o pierde su independencia profesional e institucional. De esa manera se triangulan intereses y se pierde la capacidad crítica o de control debilitando el sistema de protección o distorsionándolo.

2.2.2 Ambiente de trabajo y la calidad de vida

El esquema de producción del sistema capitalista y neoliberal ha obligado a organizar el trabajo de manera que el objetivo máximo sea la producción adecuada al objetivo del mercado, para elevar la tasa de ganancia haciendo a un lado los derechos de los trabajadores a través de la reducción de los costos de producción. La organización del trabajo de la producción florícola se asocia fuertemente a este tipo de producción reprimarizada que busca adaptarse a las necesidades del mercado mundial, fijando parámetros de calidad que satisfagan a ese mercado. Entre estos parámetros podemos mencionar por ejemplo el "Justo a tiempo", la calidad, la cadena de valor y la productividad. Para lograr estas modalidades, las empresas florícolas gestionan la fuerza de trabajo y ajustan las condiciones laborales a sus parámetros productivos.

Los requerimientos de calidad o justo a tiempo determinan también el uso de la infraestructura, la relación trabajo humano-tecnología. La organización y las condiciones del trabajo en las empresas florícolas determina procesos y actividades que generan factores de riesgo laboral y medio ambiental que afectan seriamente a los trabajadores y sus familias. Es necesario determinar cuáles son estos riesgos en una plantación florícola, y luego conocer el tipo de riesgo, la forma, frecuencia, tiempo, dosis de exposición a los mismos; así como los efectos en la calidad de vida.

Estas situaciones deben ser seriamente revisadas tanto por las instituciones responsables de la garantía de los derechos, como las instancias públicas; así como las organizaciones sindicales de carácter nacional, las organizaciones no gubernamentales, organizaciones comunitarias y movimientos sociales.

Una de las estrategias de las empresas florícolas para que sus flores sean competitivas a nivel internacional ha sido no asumir o reducir a lo mínimo indispensable los costos de inversión en cuidado de la salud de los trabajadores, su calidad de vida y el cuidado del medio ambiente. Esto les ha permitido mantener competitivo el precio de la flor ecuatoriana en desmedro del cuidado del medio ambiente y la calidad de vida de los trabajadores. Después de muchos años de trabajar en el sector florícola, los trabajadores no han mejorado su situación laboral, su instrucción, sus viviendas o su situación familiar. Esta última ha sufrido cambios muy dramáticos, ya que los trabajadores con varias horas de trabajo extra, no tienen tiempo para

ver a sus hijos, encargándolos a sus abuelos o parientes en el mejor de los casos o dejándolos encargados con vecinos, en guarderias o dejándolos solos. Frente a esta situación los tiempos libres con la familia o con la comunidad son casi nulos.

El trabajo, al ser parte importante de la vida cotidiana, es un espacio de aprendizaje social; debería por lo tanto ser un lugar de gestión humana que aporte a mejorar la calidad de vida de aquellos trabajadores que laboran en el mismo, así como de sus familias y comunidades vecinas. El ambiente de trabajo es un aspecto determinado por varios parámetros como la organización y condiciones del trabajo, la participación de los trabajadores, el cumplimiento de los derechos laborales, etc. y debe construirse de manera que se ajuste a los más altos parámetros de derechos humanos y laborales.

La Constitución de la República del Ecuador va más allá del concepto de calidad de vida, hasta la concepción integral del Buen Vivir:

LA CONSTITUCIÓN Y EL BUEN VIVIR

La Constitución de la República el Ecuador va más allá del concepto de calidad de vida, hasta la concepción integral del Buen Vivir o, Sumak Kawsay. Lo que incluye temas como: trabajo, ambiente de vida, vivienda, seguridad social, etc.

"Son deberes primordiales del Estado: (……) Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir"

Otras disposiciones constitucionales fijan claramente las condiciones que deben cumplir las empresas en cuanto a su constitución, estructura y funcionamiento. Entre esto destaca:

"El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el Buen Vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza" (Art. 319)

La constitución hace mención a la protección de los derechos de las personas integrantes de la familia, entre los cuales se menciona la promoción de la maternidad y paternidad responsable donde el Estado tendrá una corresponsabilidad.

(CAPVII. Derechos de la naturaleza, Art.71, 72, 73, 74)

"La naturaleza o Pacha Mama donde se reproduce y realiza la vida, tiene derecho a que se respete integralmente su existencia y el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructura funciones y procesos evolutivos", y otros aspectos relacionados a la interacción de la sociedad con la naturaleza. *"El estado a través de la autoridad única del agua será el responsable directo de la planificación y gestión de los recursos hídricos que se destinarán a consumo humano, riego, que garantice la soberanía alimentaria, caudal ecológico y actividades productivas en este orden de prelación. Se requerirá autorización del estado para el aprovechamiento del agua con fines productivos por parte de los sectores público, privado y de la economía popular y solidaria, de acuerdo con la Ley"* (Art. 318)

"La necesidad de una gestión participativa, transparente, y eficiente, basada en principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social"

Estos enunciados constitucionales deben orientar al Ecuador y a sus instituciones públicas y organizaciones empresariales, sociales y sindicales en cuanto a cómo la organización y condiciones de trabajo del trabajo en las florícolas influyen en los derechos y calidad de vida de las y los trabajadores, sus familias y la comunidad.

2.2.3 La salud de los trabajadores

"Yo trabajé 15 años en una florícola y siempre con mis compañeras teníamos malestar, sobre todo cuando fumigaban. Un día empecé a sentirme muy mal. Acudí al médico de la empresa varias veces y sólo me daba medicamentos para el dolor y la inflamación y me decía que regrese a trabajar. Nunca me decía qué tenía y nunca me mandó a hacer ningún examen. Al final me dijo que lo mejor es que deje de trabajar, entonces renuncié". L.G., mujer, 32 años

El ambiente de trabajo florícola conlleva riesgos diversos que puede generar trastornos asociados a la carga física o mental del trabajo y a sus condiciones. En la producción florícola hay importantes factores que afectan la salud de los trabajadores: la utilización intensiva de plaguicidas y la falta de protección, equipos de protección inadecuados, el reingreso rápido a los lugares de trabajo una vez fumigados, la carga excesiva de trabajo, trabajo a temperaturas elevadas, falta de acceso a servicios de salud, la fumigación que se propaga a las áreas vecinas en donde habitan familias campesinas.

A lo largo de más de veinte años, se han realizado estudios sobre la situación de salud de los trabajadores de la floricultura en todo el Ecuador. Por ejemplo se ha podido

estudiar plantaciones en Cayambre, Tabacundo, Conocoto, Yaruquí, Checa, Tababela, San Pablo del Lago, Quinche, Paute, Latacunga, Mulalillo, y alrededores. Se ha podido encontrar que hay problemas comunes que tiene la producción florícola en cuanto a la salud de los trabajadores.

"Los médicos de la empresa solo hacían chequeos simples. Ellos solo daban calmantes y rara vez nos examinaban. Nunca nos pidieron exámenes. Algunas empresas cada año hacían la Colinesterasa pero nunca nos daban los resultados. Cuando uno estaba enfermo tocaba tomarse una agüita o cualquier pastilla que comprábamos nosotros mismos en la farmacia. Había que ir al trabajo estese sano o enfermo, con dolor o sin dolor, porque no daban permiso para nada ni para ir al hospital del seguro. Tocaba aguantarse". G.M., mujer, 23 años.

El tema de la salud ha sido un asunto de preocupación recurrente en la historia de la floricultura. Por el tipo de producción que genera exceso de horas de trabajo, no da permisos por necesidades de salud, no cuenta con equipos de trabajo adecuados, contrata solo por temporadas sin afiliación al seguro, etc.; los efectos en la salud relacionados con el trabajo en las florícolas registrados durante los años son varios y de diversos tipos. Los mismos pueden dividirse de la siguiente manera: accidentes de trabajo, disruptores endócrinos, neuropsicológicos, dermatológicos; trastornos musculo esqueléticos (problema de huesos, músculos y articulaciones), reproductivos: abortos y efectos prenatales; cáncer.

Accidentes de trabajo: Los accidentes de trabajo más frecuentes son los pinchazos que se producen los trabajadores en el área de post-cosecha cuando realizan el embonchado de rosas. Las manos de estos trabajadores muestran infinidad de cicatrices las cuales tienen varias consecuencias, a saber:

-Facilitan el ingreso de plaguicidas ante la piel que ha perdido continuidad y agravada por la excesiva humedad de la misma por el contacto con la flor mojada.
-Disminuyen la sensibilidad del pulpejo del dedo.

Es decir que, aunque subestimados por ser demasiado frecuentes, los pinchazos en realidad son causa de problemas añadidos más allá de lo que significa el dolor que estos trabajadoros sufren.

Estos problemas deben ser considerados accidentes de trabajo y como tales susceptibles de previsión mediante el uso de guantes adecuados en lugar de los guantes comunes de caucho o de cuero que no resisten o son reemplazados tardíamente.

La exposición a plaguicidas: El cultivo de flores necesita de un uso elevado e indiscriminado de plaguicidas, lo cual por un lado afecta a los trabajadores, contamina el agua y el ambiente. La producción de flores necesita de alrededor de 50 insumos químicos desde el tratamiento del suelo hasta el empacado de las flores. Los plaguicidas pueden causar diferentes trastornos en la salud de las personas que los utilizan. Dada la gran cantidad de productos utilizados (hasta treinta semanalmente y en diferentes mezclas) y debido a la periodicidad de dichas aplicaciones (dos a tres veces por semana), es complicado estudiar cada uno por separado. Sin embargo, hay algunos productos que son claramente clasificados y sobre los cuales existen estudios que podrían identificarse respecto a sus efectos.

La exposición puede ser estudiada de manera cualitativa o cuantitativa. El estudio cualitativo, mediante el uso del trazador fluorescente, permite observar las zonas de mayor contacto con los simuladores de los plaguicidas utilizados y advertir sobre áreas de distribución del mismo que deberían tomarse en cuenta. Sin embargo, este indicador no da cuenta de la cantidad de la sustancia que podría ingresar al organismo ni de la forma en que dichos productos reales pudieran hacerlo, ya que cada producto tiene un mecanismo y tiempo de ingreso. Esto no atenúa la importancia de la técnica, pero es preciso comprender sus verdaderos alcances ya que no es lo mismo el trazador fluorescente que el producto químico utilizado.

Los problemas de salud en relación al uso de los plaguicidas deben ser analizados en relación a la exposición y a los efectos en el marco de la organización y condiciones de trabajo de cada empresa. Uno de los principales problemas es la exposición generalizada de todo el personal que labora en la floricultura a estos insumos y plaguicidas. Esto significa que están expuestos tanto el personal involucrado en cultivo y post-cosecha; como el personal administrativo, el de mantenimiento y guardias. La intensidad y duración de la exposición varían, pero todos están expuestos de alguna manera u otra. (IFA, 2004).

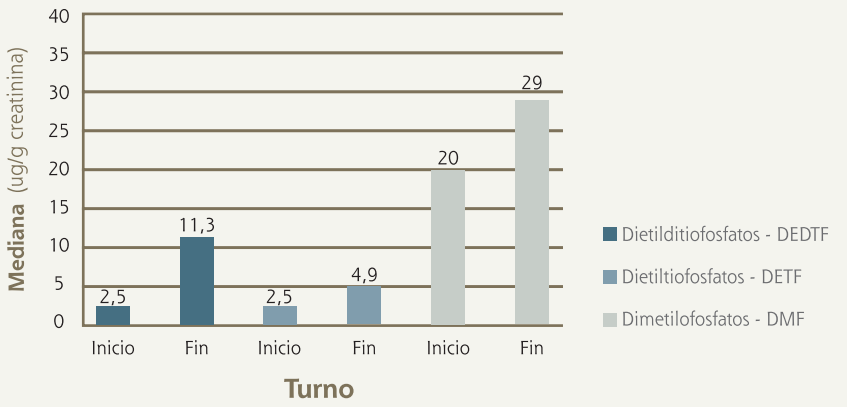
Tanto en la producción de invernaderos como en la de campo abierto se utilizan importantes dosis de plaguicidas de diversos tipos de manera simultánea, llegándose a fumigar varias veces a la semana. Las pérdidas del 30% en la eficiencia de la fumigación en cultivos de campo abierto no significan que se destruya el plaguicida, sino que éste se deposita en otros lugares. En el caso de los invernaderos el producto se queda en los plásticos y pilares, algo que se comprueba cuando se analiza trozos de dichos plásticos. No hay que olvidar que muchos de ellos son

revendidos para ser reciclados, y que quienes los retiran son frecuentemente niños o adolescentes, quienes los manipulan sin protección.

Para el estudio cuantitativo de la exposición se ha utilizado algunos indicadores denominados biomarcadores. Estos biomarcadores, expresados como metabolitos y que son el resultado de la degradación de los plaguicidas que ingresan al organismo se eliminan y se identifican en la orina. Estudios realizados por IFA demuestran que se encuentran diferencias entre la presencia de esos metabolitos si se comparan muestras antes de ingresar al trabajo (inicio de turno) y a la salida del mismo (fin de turno), y que hay diferencias de exposición según las áreas de trabajo. Como se puede ver en el Gráfico No.5, las concentraciones de metabolitos de plaguicidas organofosforados como Dietilditiofosfatos (DEDTF), Dietiltiofosfatos (DETF) y Dimetilfosfato (DMF) incrementan sus valores al fin de turno, relevando la exposición a plaguicidas organofosforados durante el trabajo. Esto es particularmente importante ya que de esa forma es posible identificar los riesgos y adoptar medidas preventivas pero además analizar de manera más precisa la posible relación entre la exposición y los efectos sobre la salud.

Gráfico No. 5

Concentraciones urinarias de metabolitos de plaguicidas organofosforados en muestras al inicio y al final del turno de trabajo



Fuente y Elaboración: IFA

Existe una diferente intensidad de la exposición según el área de trabajo. Puede haber picos de exposición en ciertos momentos productivos, pero la exposición más difundida es la que se da a baja dosis y largo plazo. El hecho de que no siempre se presenten intoxicaciones agudas importantes, sino leves, no debe ser motivo de subestimación de la exposición crónica a baja dosis a los plaguicidas en la floricultura.

Es importante poner de manifiesto que hay plantaciones que utilizan productos diferentes de otras y por lo tanto la exposición varía según el tipo de producto.

Es necesario puntualizar que, aún utilizando los equipos de protección provistos por algunas empresas, estos no son adecuados ni suficientes para controlar la exposición. Sean guantes, botas, mascarillas, no cumplen las normas y funciones básicas para proteger a los trabajadores. Además, los equipos de protección personal son el último recurso a utilizarse y nunca sustitutivamente sino complementariamente con otras técnicas como control de riesgo en la fuente y evitando la propagación del factor de riesgo. Por ejemplo, las mascarillas que se entregan a los trabajadores de cultivo y post-cosecha son de papel, las cuales al no adherirse bien al rostro y no tener filtro permiten la inhalación de los plaguicidas. Los guantes que se entregan son de caucho que no son adecuados para el trabajo y se rompen fácilmente con las espinas de las flores. (Reglamento de Seguridad, Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.17-XI-1986.R.O. No. 565.Ecuador).

Por otro lado, la exposición no se reduce, como se creía, al contacto con la piel, sino que hay inhalación y digestión involuntaria de los plaguicidas.

"Yo entré a trabajar a la plantación porque necesitaba plata. Apenas entré me dijeron: "tienes que fumigar si quieres quedarte". Aguanté dos meses pero los químicos me hacían muy mal y tuve que dejar botando el trabajo".
J.C., hombre, 23 años

Finalmente, es necesario replantearse el esquema vigente respecto a considerar al plaguicida como un factor aislado que afecta a los trabajadores. El plaguicida forma parte del entorno laboral y es influenciado para su acción por otros componentes tales como la actividad física que genera sudoración favoreciendo la impregnación de la piel, el calor que complica el uso de la mascarilla, la falta o inadecuada protección personal, el reiterado uso de la ropa de trabajo que diariamente se contamina pero no se reemplaza, la

falta de servicios de duchas, no contar con comedores adecuados, la estrechez de los espacios entre las camas, que lleva al trabajador a ponerse en contacto con las plantas fumigadas de manera inevitable, la falta de ventilación, el no respeto a los tiempos entre la fumigación y la reentrada en los invernaderos, la fumigación en presencia de los trabajadores, entre otros.

Los disruptores endocrínos: algunos plaguicidas tienen un efecto de desordenar o afectar los mecanismos neuroendocrinos, generalmente conocidos como hormonales. Es así que por ejemplo, el SPORTAK, (Prochloraz), es sospechoso de tener efectos antiandrogénicos, es decir de neutralizar las hormonas masculinas. En un estudio realizado en Ecuador (IFA – Universidad de Odense, 2006) se encontró que los trabajadores expuestos a este producto tenían diferencias en cuanto a los niveles de andrógenos comparados con quienes no lo usaban.

Otros estudios demuestran una diferencia significativa en los intervalos intergenésicos (o sea en los tiempos que se demoran en quedar embarazadas) que son más amplios entre trabajadoras de invernaderos comparado con un grupo de control, llegando a tener una diferencia de hasta el doble de tiempo para lograr embarazarse en relación a las no expuestas a plaguicidas. Es decir que se evidencian problemas de infertilidad que si bien deben confirmarse han sido sugeridos también por otros autores. (Rossano y colaboradores, 2009)

Las situaciones de exposición a plaguicidas ya mencionados, demuestran que diferentes tipos de plaguicidas y diferentes formas de contacto, igual producen el ingreso de dichas sustancias al organismo de los trabajadores.

La falta de servicios de salud y seguridad industrial adecuados afecta profundamente la posibilidad de atender estos problemas. Son los agrónomos los que deciden usar tal o cual producto pensando solo en la eficacia contra las plagas y no en sus efectos ambientales o de salud de los trabajadores. Además están influidas por el precio de los productos siendo generalmente que los más tóxicos son los más baratos.

La ausencia de participación de los trabajadores en el tema de salud y seguridad en el trabajo es otro problema serio y la ausencia de organización de los trabajadores agrava el tema, pues los trabajadores no pueden ejercer ninguna acción reivindicativa de sus derechos a la salud en el trabajo.

Efectos neurológicos y neurocomportamentales: Los efectos neurológicos y neuro - comportamentales de los plaguicidas, en especial organofosforados y carbamatos, han sido claramente demostrados para algunos de ellos. El estudio de la exposición a plaguicidas en la producción florícola ha confirmado dichos efectos, pero es importante destacar algunos impactos particulares. Por ejemplo, los impactos cognitivos son notorios especialmente en cuanto a la memoria inmediata, asociada, atención, entre otros aspectos. (IFA, 2004)

Los efectos neurológicos se presentan de diversa manera, en algunos casos como temblor, disminución del equilibrio o problemas de retardo en el tiempo de reacción. Otros ponen de manifiesto problemas cognitivos como alteraciones de la memoria auditiva inmediata, memoria asociativa, atención sostenida, percepción viso-motora, interferencia cognitiva y memoria inmediata visual; trastornos cognitivo-motoras como velocidad motora-concentración, coordinación motora-destreza manual, rapidez motora y precisión; problemas sensoriales como sensibilidad vibrotáctil, síntomas neurotóxicos y neuro-psiquiátricos.

Son importantes los efectos sobre los nervios periféricos, especialmente cuando hay exposición a ciertos productos como metamidophos, acephate y piretroides, puesto que pueden producir neuropatías periféricas prolongadas.

Algunos resultados de estudios realizados por IFA muestran diferencias entre poblaciones expuestas y no expuestas a plaguicidas en algunos tests neurológicos y neuro-psicológicos. El conjunto de estudios realizados muestran la presencia de efectos neurológicos y neuro-psicológicos.

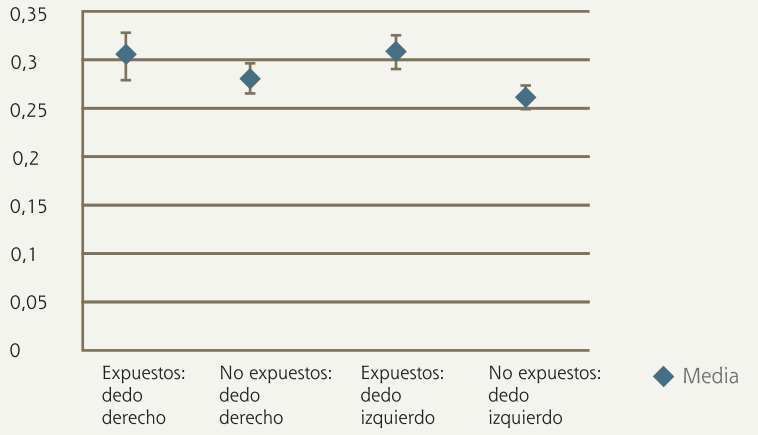
En el Gráfico No. 6 se pueden ver los resultados de la Prueba de Tiempo de Reacción. La población expuesta mostró una media de tiempo, en milisegundos, mayor en relación a la población no expuesta.

La empresa FINAFLOR se encontraba en huelga y los trabajadores organizados en sindicato solicitaron la realización de un estudio respecto a su situación de salud. Los resultados demostraron una elevada exposición a acephate y metamidophos así como trastornos neurológicos asociados a dicha exposición.

El estudio fue realizado con el Departamento de Medicina del Trabajo de la Universidad de Bologna, y puso en evidencia que el uso de plaguicidas sin los debidos controles produce impactos en la salud de los trabajadores. (Mauro Fierro, Roberto Brillante, Raúl Harari,2009)

Gráfico No. 6

Prueba de Tiempo de Reacción en Población Expuesta y No Expuesta. Yaruquí - Ecuador 2002.



Fuente y Elaboración: IFA

Problemas dermatológicos: Los plaguicidas como otros productos químicos pueden producir efectos locales y sistémicos. Los efectos locales de los plaguicidas sobre la piel han sido demostrados en estudios específicos. Un estudio realizado en trabajadores expuestos a plaguicidas en una plantación de flores (IFA, 2004) reveló la presencia de varios problemas dermatológicos, algunos correspondientes a dermatitis de contacto. Mientras otros problemas encontrados están asociados al trabajo, por ejemplo, micosis por el uso de botas en ambientes húmedos. Estos problemas se agravan en las manos debido a lesiones múltiples por cortes y pinchazos.

Se habla de dermatitis de contacto cuando subsecuentemente al contacto con un producto, en este caso un plaguicida, se produce una reacción local irritativa que se pone de manifiesto o se exacerba ante la presencia del producto al que hubo previa exposición. Es así que varios productos como mancozeb, clorpirifos, etc.,

han mostrado ser generadores de procesos de este tipo. Si bien en la floricultura no existen estudios específicos en donde haya sido posible comprobar el efecto puntual de un determinado producto, un estudio realizado demostró que un porcentaje de las patologías de piel existentes entre los trabajadores de flores corresponde a dermatitis de contacto.

En el estudio sobre las patologías dérmicas presentes en trabajadores florícolas de campo abierto, en 2002, se encontraron varias patologías. Cuadro No. 8

Cuadro No. 8

Patología dérmica en plantación de campo abierto. Ecuador 2002.

Patología	N°	%
Dermatitis de contacto	14	15,9
Callos	14	15,9
Pitiriasis Alba	7	7,95
Ampolla Traumática	7	7,95
Dermatitis Irritativa Mecánica	7	7,95
Acné Vulgar	6	6,9
Melasma	5	5,75
Nevus Junturalis	4	4,5
Dermatitis Actínica	4	4,5
Dermatitis Friccional	3	3,4
Herpes Simple	3	3,4
Dermatitis Atópica	2	2,3
Paranoquia	2	2,3
Otras patologías	10	11,3
TOTAL	88	100

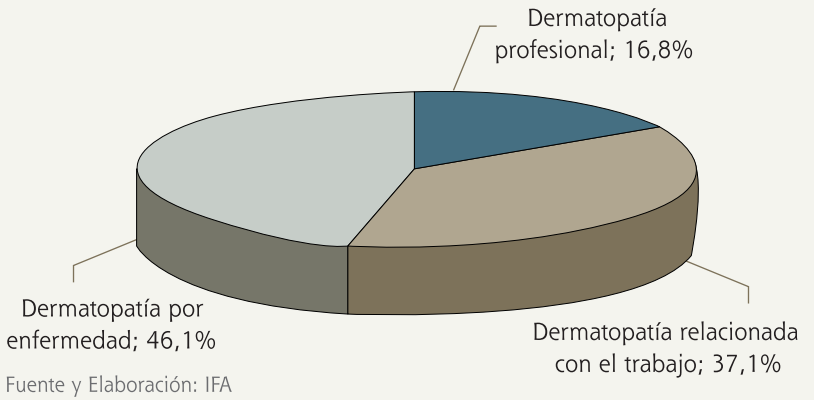
Fuente: Harari, R. Seguridad, Salud y Ambiente en la Floricultura. IFA-PROMSA. Ecuador. 2004.

El número de trabajadores que en ese estudio presentó problemas de piel fue 62 de un total de 74, pero algunos de ellos presentaron varias patologías.

Adicionalmente, como demuestra el Gráfico No. 7, un 16,8% de las patologías fueron consideradas dermatopatías de origen profesional, un 37,1% como dermatopatías relacionadas con el trabajo y un 46,1% como dermatopatías por enfermedad común.

Gráfico No. 7

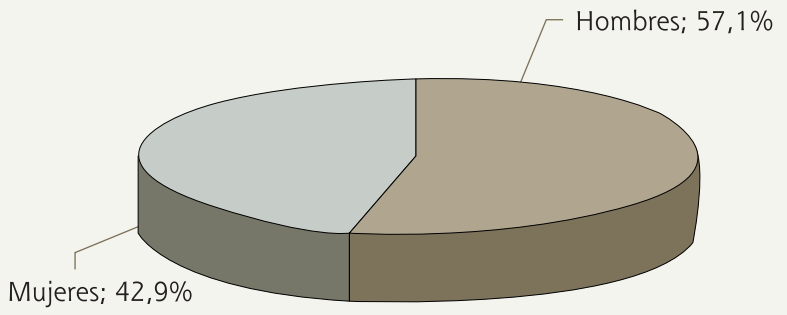
Dermatopatías por tipo en trabajadores floricolas. Ecuador, 2002.



Fuente y Elaboración: IFA

Gráfico No. 8

Dermatitis de contacto en trabajadores florícolas, por sexo. Ecuador, 2002



Fuente y Elaboración: IFA

La frecuencia de dermatitis de contacto fue diferente en relación al sexo. Gráfico No. 8 indica que un 57,1% estuvo presente en la población masculina, mientras que el 42,9% en la población femenina estudiada.

Los **trastornos músculo-esqueléticos** son más frecuentes de lo que se espera en estos trabajadores. Con el pasar de los años se presentan varias patologías de manera creciente tales como trastornos de muñeca y dolor de las manos; dolor lumbar, cervicalgia (dolor en el cuello), y problemas de hombro. Estas patologías se distribuyen de manera diversa según se trate de trabajadores de cultivo que realizan actividades de despetalar[12], cosechar, dar mantenimiento, deshierbar o cortar miles de flores por semana en ocasiones como San Valentín; de lo que sucede con trabajadores de post-cosecha que durante el embonchado sufren de dolores de muñeca y hombro derecho (en las personas diestras).

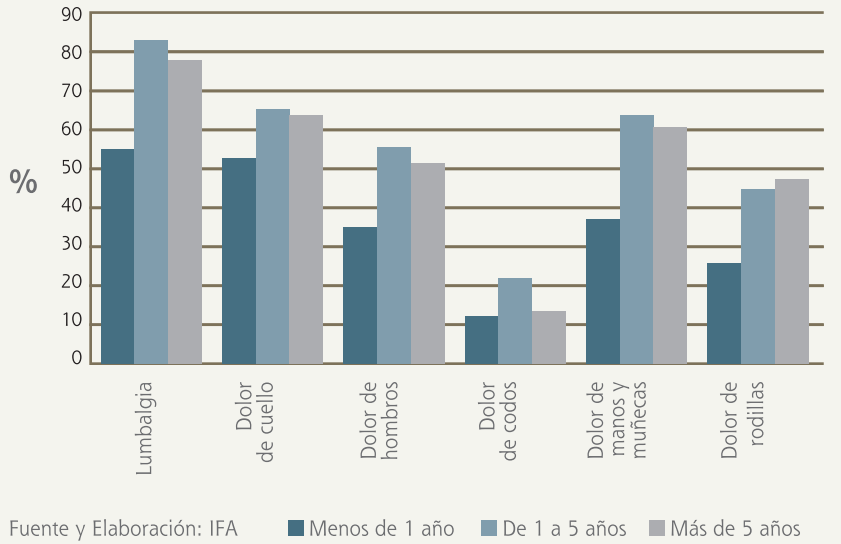
Una patología particular es el "Dolor de los lunes" (Harari, 2009), trastorno que se produce en el momento de desyemar, actividad que generalmente se realiza los días lunes. La misma implica que las trabajadoras deben alzar los brazos para quitar una o más de las yemas para dejar una sola que crezca con más vigor. Al final de la jornada, después de realizar esta actividad durante ocho horas, en las cuales trabajan en aproximadamente trescientas plantas, se produce una fuerte cervicalgia (dolor del cuello por hiperextensión prolongada de los músculos de la nuca). Las trabajadoras regresan a sus casas y requieren reposo, calor local o duchas de agua caliente para mejorar y progresivamente deben utilizar analgésicos o antiinflamatorios.

* 12 Despetalar: Sacar los pétalos dañados de la flor.

En 2009, un estudio transversal realizado en trabajadoras florícolas para conocer la presencia de Trastornos Músculo-Esqueléticos (TME) en los últimos 12 meses, mostró a la lumbalgia como el TME más frecuente, siendo éste de un 55,9%, 80,6% y 79,3% en los individuos que han trabajado por menos de 1 año, de 1 a 5 años y por más de 5 años, respectivamente. El dolor de cuello y el dolor de manos y muñecas fueron los siguientes TME más frecuentes. Siendo igualmente más prevalentes en las trabajadoras que han permanecido en las plantaciones por mas de 1 año (Gráfico No. 9). Esto significa que los años de trabajo podrían tener una asociación con los TME encontrados, siendo estos más frecuentes a medida que aumentan los años de trabajo. Además, esto indica que los TME encontrados son de carácter crónico. (IFA - Proyecto CUPID, 2009)

Gráfico No. 9

Trastornos Músculo-Esqueléticos (TME) en trabajadoras florícolas según años de trabajo. Ecuador, 2009

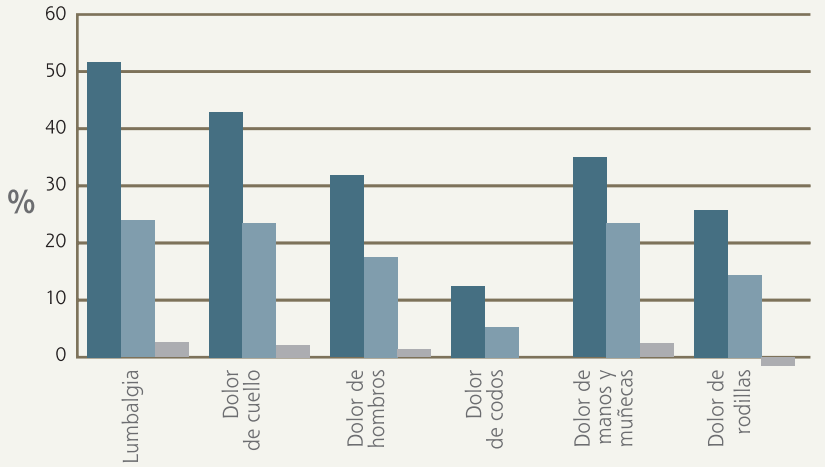


Fuente y Elaboración: IFA

Por otro lado, considerando las diferentes áreas de trabajo en las plantaciones florícolas, nuevamente la lumbalgia fue el TME más frecuentemente encontrado en las trabajadoras, llegando a 50,9% en el área de cultivo, 23,8 en el área de post-cosecha y 2,5% en otras áreas. El dolor de cuello, en segundo lugar de frecuencia, seguido por el dolor de manos y muñecas, fueron igualmente más frecuentes en el área de cultivo, en un 42% y 35,9%, respectivamente. El área de cultivo, como se mencionó previamente, involucra tareas y actividades que implican movimientos repetitivos y posiciones incómodas por tiempos prolongados. Esto podría explicar la mayor prevalencia de estos TME en ésta área en relación a las demás. Además, la lumbalgia podría estar relacionada con factores mecánicos pero también psicológicos, debido a la intensificación del trabajo al que se someten las trabajadoras y los estrictos horarios y tareas que deben realizar. El dolor de cuello y de manos y muñecas, podría tener relación con los movimientos repetitivos que deben realizar en ésta área, que involucra la hiperextensión del cuello de manera repetitiva y por tiempos prolongados, diariamente, a fin de alcanzar las flores y realizar el desyeme. Al mismo tiempo, las manos y muñecas son parte de esta actividad, así como cuando se realiza el corte de la flor o cuando se cargan las flores que ya han sido cortadas. (Gráfico No. 10)

Gráfico No. 10

Trastornos Músculo-Esqueléticos (TME) en trabajadoras florícolas según áreas de trabajo. Ecuador, 2009

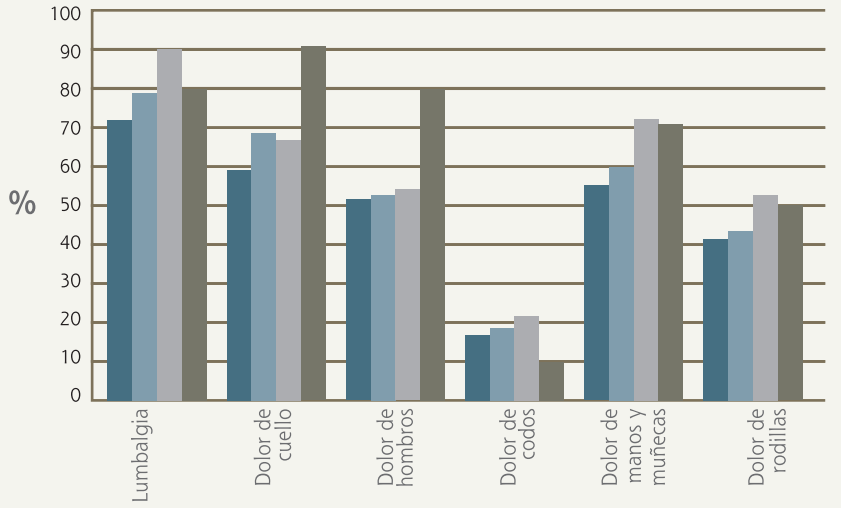


Fuente y Elaboración: IFA

Debido a que la literatura sugiere una relación de los TME con la edad, éste factor fue considerado en el presente estudio. Como demuestra el Gráfico No.11, la presencia de TME fue siempre mayor en las trabajadoras de 30 a 40 años, seguido por las de menos de 30 años, para los TME estudiados. También las trabajadoras mayores de 50 años, aunque son pocas, tienen TME frecuentes.

Gráfico No. 11

Trastornos Músculo-Esqueléticos (TME) en trabajadoras florícolas según edad. Ecuador, 2009



Fuente y Elaboración: IFA

Este problema es importante porque, por un lado, muestra que las enfermedades ocupacionales no son todas permanentes o irreversibles; pero estos casos no son ni siquiera considerados para desarrollar programas integrales de promoción de la salud ocupacional, prevención de riesgos, ni para la indemnización. Además, resulta relativamente simple y poco costoso desarrollar algunas estrategias de prevención como poner unas gradas donde puedan subir las trabajadoras para hacer la tarea sin la hiperextensión del cuello al estar a la altura de la planta donde deben trabajar.

Respecto a los trastornos de **salud sexual y reproductiva** hay dos aspectos que destacan: uno es la exposición prenatal a plaguicidas que se ha demostrado como un factor de riesgo cognitivo para los hijos de mujeres expuestas durante su trabajo y otro es el de la presencia de abortos.

En dos estudios realizados (Grandjean y colaboradores, 2004 y Harari y colaboradores, 2006), se demostró una influencia de la exposición prenatal a plaguicidas de mujeres que trabajan en plantaciones florícolas respecto a mujeres no expuestas, con problemas de tipo cognitivo (dificultades de aprendizaje), elevación de la presión arterial sistólica en dichos niños y niñas. Al respecto se encontró un retraso de entre 1.5 a 2 años en el desarrollo mental de estos niños[13], cuyas madres estuvieros expuestas a plaguicidas durante el embarazo.

Los efectos prenatales son particularmente importantes ya que las mujeres que trabajan sin protección durante el embarazo en las plantaciones sufren una exposición a plaguicidas que afecta de manera importante las funciones especialmente cognitivas y la presión arterial sistólica de los niños aunque ellos no sufran efectos importantes. Dicho estudio fue realizado con estudiantes de 6 a 8 años de edad en un área florícola. Eso es particularmente grave porque demuestra que existen efectos en la salud debido a condiciones de la producción florícola, los cuales aparentemente pueden pasar desapercibidos si no se utilizan técnicas y métodos sofisticados para encontrarlos. Por otro lado los efectos encontrados en los niños son irreversibles lo cual significa que esos niños no se recuperarán. Si ese problema se generaliza como una pandemia silenciosa no serán suficientes los mejores métodos y técnicas de enseñanza para lograr un desarrollo psico-motriz e intelectual de esos niños.[14]

En un estudio de casos y controles realizado en el año 2002 por IFA se encontró que las mujeres que trabajan en la floricultura presentan un doble riesgo de tener abortos en relación a otras ocupaciones y en relación al uso de productos químicos en el trabajo.

Hay indicadores de problemas de parto prematuro entre mujeres que laboran en la floricultura aunque faltan estudios al respecto para confirmarlos.

* 13 Raúl Harari, Jordi Julvez, Katsuyuko Murata, Dana Barr, David C. Bellinguer, Frodi Desbes and Philippe Grandjean.Neurobehavioral Deficits and Increased Blood Pressure in School-Age Children Prenatally Exposed to Pesticides. Volume 118/Number 6/June 2010. Environmental Health Perspectives
* 14 HARARI, Raúl. (Compilador) SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE EN LA FLORICULTURA.IFA-PROMSA.2004

En cuanto a la aparición de malformaciones congénitas se conoce de la presencia de las mismas entre hijos de trabajadores florícolas pero el estudio de estos problemas es más complejo debido al uso de elevado número de plaguicidas y a las combinaciones que podrían generarlo. La dispersión y diversidad de estos desórdenes es otro limitante para conocer la realidad en este sentido. La falta de control por la cual ha atravesado este sector, en cuanto al uso de agroquímicos, hace que esta pregunta esté abierta y requiera respuestas inmediatas. En este punto, es necesario recuperar el paradigma científico: "la ausencia de evidencias no es evidencia de ausencia". Esto se articula con el Principio de Precaución que está establecido en Constitución.

Se debe dejar constancia de que la situación de las embarazadas y el alto riesgo a la salud de ellas y sus bebés, no ha sido motivo para que las empresas adopten medidas preventivas requeridas para su condición. Incluso se han construido guarderías dentro de las plantaciones en donde los niños permanecen 8 horas como sus madres, con elevada probabilidad de exposición a los plaguicidas utilizados en las fincas.

También hay otros efectos crónicos de la exposición a plaguicidas: Uno de los indicadores utilizados para evidenciar la exposición a sustancias químicas a mediano y largo plazo lo constituyen las aberraciones cromosómicas. Estos cambios producto de daños genéticos revelan posibles impactos de sustancias como los plaguicidas. En estudios realizados por IFA en grupos amplios de trabajadores y comparando cohortes o grupos de trabajadores después de varios años, ponen de relieve que los trabajadores florícolas presentan diferencias estadísticamente significativas en cuanto a varias aberraciones cromosómicas y también después de varios años de exposición. (IFA, 2002)

Las aberraciones cromosómicas son indicadores predictivos de cáncer, lo cual quiere decir que si bien no es posible saber cuántas de las personas van a sufrir cáncer entre las más afectadas por aberraciones cromosómicas o cuándo y de qué tipo será la patología degenerativa que tendrán, sí se sabe que estarán más predispuestas a contraer ese tipo de trastornos.

Por otro lado, hay que considerar que la producción florícola lleva ya alrededor de veinte y cinco años en el Ecuador con lo cual se podría esperar que comiencen a presentarse problemas degenerativos como el cáncer en los trabajadores más

largamente expuestos, aunque sea a bajas dosis. Es así que hay algunas evidencias de cáncer asociados al uso de plaguicidas que se están presentando entre trabajadores florícolas a los cuales se debería prestar atención, como son las leucemias y Linfomas Non Hodgkin.

Finalmente es importante señalar que existen varios síntomas que podríamos llamar Centinela porque anuncian una exposición importante de los trabajadores. Entre ellos, los que más rápida y frecuentemente se presentan, son: rinorrea que es exceso de mucosidad nasal, dolor de cabeza, irritación ocular, mareos, náuseas, aunque estos no son los únicos según las percepciones de los trabajadores.

En todos los casos, estos trastornos son subestimados, ocultados o sobrellevados por los trabajadores con la finalidad de no requerir atención médica o solicitar permisos por enfermedad por el temor a la pérdida del empleo. Los médicos de algunas plantaciones tratan de subestimar los síntomas y signos, y así evitar su asociación con los plaguicidas. La respuesta del médico es dar siempre las mismas medicinas, generalmente analgésicos y antiinflamatorios o recomendar a los trabajadores "buscarse otro trabajo porque el actual les está afectando".

En otros casos en que se realizan exámenes por ejemplo de acetilcolinesterasa, casi nunca se entregan los resultados a los trabajadores y se utilizan los resultados para sacar permisos de funcionamiento que no requieren más que la presentación de los mismos. Muchas veces sin ni siquiera entregar la lista de plaguicidas que se utiliza en la plantación.

La carga de trabajo, en cuanto a la extensión de horas y días laborables, sea en temporada normal, como en las épocas de alta producción, en las cuales los turnos diarios pueden llegar hasta a quince horas de trabajo al día; genera una afectación bio-psico-social de los trabajadores que, rompiendo sus dinámicas familiares y comunitarias, se ven obligados a responder a sus necesidades y las de sus familias con ritmos tan acelerados que disminuyen su calidad de vida. En un estudio realizado en Tabacundo se determinó que un grave problema, relacionado al creciente ausentismo en el hogar de los padres y las madres debido al trabajo florícola, es el aumento de la desnutrición entre los niños menores de cinco años.

"Un breve análisis de los datos del estudio indica que los hijos de las madres-trabajadoras florícolas tienen más altos niveles de desnutrición que los hijos de las madres agricultoras-amas de casa. Según estos datos, el 85% de los primeros han tenido signos de una leve malnutrición ("peso no muy bajo"), comparando con el 68% de los segundos. Los niveles de desnutrición más altos entre los hijos de las trabajadoras de flores se deben, en parte, a las largas horas de trabajo en el sector florícola. Pero el cambio en los patrones del consumo de alimentos también tiene un rol. El alimento principal, tanto entre los trabajadores de flores como entre el resto de la población encuestada, es la papa. El consumo de la proteína animal es muy baja: más de la mitad de los encuestados en todas las categorías dijeron que comían carne o queso no más de una vez por semana. La diferencia principal entre los que trabajaban y los que no trabajaban en las empresas de flores era en el consumo de granos y vegetales "tradicionales," con un alto valor nutritivo. Así, la quínoa, el fréjol y las arvejas eran una parte importante de la dieta de las familias de agricultores-migrantes y amas de casa. Los trabajadores de flores en cambio, daban preferencia al arroz, rápido para cocinar, pero de un bajo nivel nutritivo"[15].

Por otro lado, la carga laboral exige a madres y padres dejar a sus hijos solos, generando de esta manera poco tiempo para apoyo escolar, atención en salud propia y de sus hijos y nada de tiempo para actividades comunitarias, deporte o recreación. En el caso de trabajadores jóvenes que no están en situación de pareja o con hijos, a pesar de que los mismos no tienen ocupaciones domésticas, necesitan igualmente, acceso a atención oportuna de salud, a momentos de esparcimiento y recreación, que son parte de la calidad de vida y de la salud integral.

2.2.4 Exposición y efectos ambientales de la floricultura

La utilización de los plaguicidas en las plantaciones florícolas trasciende los lugares de trabajo. Hay varios casos en que ha sido posible establecer la exposición de poblaciones vecinas a los productos utilizados en la producción de flores (IFA 2004 e IFA 2007). Los insumos químicos que se utilizan para preparar el suelo y los plaguicidas contaminan la tierra, pasando dicha contaminación a través de filtraciones a los terrenos aledaños que son usados por la comunidad para la siembra de productos agrícolas. Lamentablemente la contaminación del suelo no ha sido suficientemente investigada, pero sí es seguro que esos suelos están

* 15 Korovkin T, Sanmiguel-Valderrama O. Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador1. 2007

seriamente afectados y con esto se afecta, a distancia la soberanía alimentaria de sus comunidades. También se debe mencionar que en algunas comunidades utilizan residuos de flores para dar de comer a animales como cerdos, los cuales luego pasarán al consumo humano. El Cuadro No. 9 da un resumen de los efectos del impacto en el ambiente por etapa de producción de las flores.

Cuadro No. 9

Impacto Ambiental de la Floricultura por etapa de producción

	Impacto Ambiental / Proceso Productivo	Aire	Suelo	Agua	Desechos
Cultivo	Preparación de Suelo		Suelo pierde su composición original y pasa a ser un sustrato formado por mezclas de fertilizantes		
Cultivo	Control Fitosanitario Cultivo - Corte de Flor	Los plaguicidas fumigados, en forma de aerosoles y polvo, pueden contaminar el aire y llegar a afectar a poblaciones aledañas, depositarse en el suelo o fuentes de agua cercanas.	La ineficiencia en fumigación, y fumigaciones "preventivas", hacen que los suelos reciban grandes cantidades de plaguicidas. Existe la posibilidad de encontrar lixiviados de plaguicidas en capas internas de suelo y potencial de contaminación de aguas subterráneas.	En el riego, las plantaciones utlizan grandes cantidades de agua, de acuerdo a datos obtenidos la utilización de agua va de 4.5-23 litros por minuto por hectárea en producción. Existe evidencia de varios conflictos de plantaciones y comunidades por el acceso al agua. (Homero Harari,2005)	A pesar de programas de recolección y tratamiento de recipientes de plaguicidas, aún es necesario aumentar el alcance del programa a todas las plantaciones y tratar los recipientes enterrados durante varios años.
Post - Cosecha	Cuartos Fríos			En Post-cosecha, el agua utlizada en el lavado de las flores y luego vertida fuera de la plantación contiene residuos de plaguicidas organofosforados, piretorides, carbamatos e incluso organoclorados. (IFA 2000,2002, 2006,2008)	Las grandes cantidades de plásticos de los invernaderos desechados, siguen siendo una preocupación, tanto por la cantidad, tanto por los residuos de plaguicidas encontrados en los mismos.
Post - Cosecha	Post-Cosecha Clasificación Boncheo				

Fuente y Elaboración: IFA

Por otro lado el consumo de agua es un aspecto central tanto para la producción florícola como para el impacto ambiental que genera esta actividad. El consumo de agua en plantaciones de flores es extremadamente alto y puede ir de entre 4.5 a 23 litros por minuto por hectárea, dependiendo el sistema de riego y el tipo de cultivo de flores. Este alto consumo de agua ha llevado a muchas plantaciones a ubicarse en zonas altas para alcanzar posiciones privilegiadas en las captaciones de agua. Esto a su vez, ha derivado en varios conflictos socio ambientales ya que las plantaciones se adueñan la fuente de agua para abastecer sus necesidades y el restante lo envían para las comunidades ubicadas en las faldas de las montañas. Estos problemas no son nuevos y se repiten por las distribuciones del agua a las plantaciones en los canales de riego. Frente a esto, no habrá que sorprenderse en el mediano plazo ante la aparición de nuevos conflictos entre empresas floricolas y comunidades, por el acceso al agua, Por el momento la respuesta de las plantaciones es la de almacenar agua, sobretodo para los meses secos del año y es un común denominador que cada plantación posea su propio reservorio, si no son más. Pero además de la cantidad del agua, se debe sumar la calidad del agua que se desecha del area de post-cosecha como efluente desde las plantaciones. La contaminación se da a partir de la fumigación que se realiza a las flores que posteriormente son lavadas durante el proceso de post-cosecha. Lo grave es que esos efluentes contaminados con plaguicidas desembocan sin ningún tratamiento en fuentes utilizadas para riego y consumo humano. Si bien los caudales son bajos comparados con otras actividades agroindustriales, no se puede desestimar el contenido de residuos de plaguicidas organoclorados, organofosforados y carbamatos principalmente, ya que su destino es la agricultura campesina. No causa sorpresa encontrar residuos de Contaminantes Organicos Persistentes (COPs) en los efluentes de las plantaciones.

De acuerdo a análisis ambientales de agua y suelo realizados (IFA, 2000 – 2002) existen evidencias de la presencia de residuos de plaguicidas organoclorados y organofosforados tanto en plantaciones en campo abierto como en las plantaciones con invernaderos.

Un ejemplo emblemático sobre la apropiacion del agua ocurrió en el año 2000, este el caso del Canal de Riego Tabacundo. Este canal fue construido como una obra para las comunidades del sector. Al estar las comunidades ubicadas en la parte alta del canal, no lograban obtener los beneficios del mismo, siendo las empresas florícolas las que benefician de este canal al encontrarse en la parte baja y por lo tanto con mayor acceso al mismo.

Cuadro No. 10

Resumen breve de algunos estudios realizados por IFA en poblaciones vecinas a plantaciones de flores.

Área	Población estudiada	Diseño de estudio	Tipo de Plantación	Resultados
Paute	Adultos y niños	*Estudio transversal	Cultivo cerrado (Invernadero)	Pobladores perciben los olores a plaguicidas provenientes de las fumigaciones en las plantaciones. Se reportan síntomas como dolor de cabeza y nausea, durante o luego de la fumigación. En los niños el 9-12% y en los adultos 22-34% reporto valores de acetil colinesterasa eritrocitaria (AChE) por debajo del valor de referencia.
San Pablo	Adultos jovenes	*Estudio transversal	Cultivo cerrado (Invernadero)	Vecinos perciben los olores a plaguicidas provenientes de las fumigaciones en las plantaciones. Se constató que las cortinas de los invernaderos están abiertas durante la fumigación. Se reportan síntomas como dolor de cabeza y nausea, durante o luego de la fumigación. El 27% de los pobladores estudiados reportó valores de acetil colinesterasa eritrocitaria (AChE) por debajo del valor de referencia con síntomas y signos neurológicos.
Yaruquí	Adultos	*Estudio transversal	Cultivo abierto	Pobladores perciben los olores a plaguicidas provenientes de las fumigaciones en las plantaciones, especialmente porque son a campo abierto. Se reportan síntomas como dolor de cabeza y nausea, durante o luego de la fumigación. La distancia entre las plantaciones y la comunidad es menor a 10 metros. En pruebas cognitivas, cognitivas motoras y de sensibilidad se presentan diferencias estadísticamente significativas entre el grupo considerado expuesto y grupo de referencia.
Yaruquí y Nono	Adultos y niños	*Estudio transversal	Cultivo abierto y cerrado	Pobladores perciben los olores a plaguicidas provenientes de las fumigaciones en las plantaciones. Se reportan síntomas como dolor de cabeza y nausea, durante o luego de la fumigación. La distancia entre las plantaciones y la comunidad es menor a 100 metros. Se encontraron metabolitos en la orina de los plaguicidas Acefato y Metamidofos en niños y adultos.

*Se controlaron variables de confusión y modificadores de efecto.
Fuente y Elaboración: IFA

ESTUDIO DE CASO
El conflicto socio ambiental
de la empresa NEVADO ROSES de Mulalillo.

En Mulalillo, Provincia de Cotopaxi en el año 2007, se dio un conflicto socio-ambiental de relevancia, por la dimensión alcanzada, y por los actores involucrados, así como emblemático respecto a la conducta de la empresa involucrada. Este conflicto se proyectó hacia la Defensoría del Pueblo de Latacunga, de donde provienen los documentos que lo acompañaron y a los cuales hacemos alusión. En tal fecha, la Directora del Colegio José Peralta de Mulalillo denuncia a la empresa Nevado Roses de estar contaminando el sector afectando a los alumnos de dicho Colegio. La Directora se queja de que a pesar de los pedidos previos realizados la empresa no responde adecuadamente. La empresa envía su respuesta sustentada en algunas descripciones de su realidad y acompañada de abundante información de las certificaciones que respaldarían su supuesto cumplimiento de obligaciones.

Sin embargo, de dicha documentación se desprende que, por ejemplo, no se mencionan los plaguicidas utilizados. Un plano enviado por ella muestra que las distancias de la plantación al Colegio no respetan ni siquiera los límites requeridos por algunas certificaciones, y finalmente se presenta un estudio realizado por un asesor que no cumple las bases técnicas para ser tomado en cuenta y que es cuestionado por el Municipio de Salcedo.

El mismo año, la periodista Any Stewart publica el libro Flowers Confidential en donde elogiaba a Nevado Roses por sus denominadas "Rosas con conciencia" mientras la propia empresa presentaba su lista de plaguicidas que incluían plaguicidas rojos.

La autora dice que los trabajadores tienen el derecho de organizarse y quejarse, aunque no habla de la existencia de sindicatos, un derecho universalmente reconocido. (páginas 201-205)

Otro motivo de preocupación lo constituye la contaminación del aire, ya que es difícil de medir. La contaminación se conoce por las percepciones de los vecinos, por exámenes de metabolitos en la orina de dichos habitantes, y por mediciones indirectas a través de analisis de residuos de plaguicidas en superficies contiguas a plantaciones florícolas. Sin embargo, a pesar de dificultades técnicas, la contaminación del aire es un impacto subestimado en la producción florícola y debe ser mejor caracterizado. No debemos olvidar que inicialmente las florícolas utilizaban azufre, debido a las quejas generalizadas fue dejado de usar.

Un problema general y de fondo lo constituye la cercanía de las plantaciones de flores con los sitios habitados. A pesar de disposiciones municipales, muchas veces no se cumplen las distancias exigidas que debe haber entre una plantación florícola y una área habitada. La población que no puede trasladarse a otro sitio, está sujeta a las consecuencias de fumigación de las empresas.

El panorama descrito indica la existencia de importantes problemas ambientales y de salud de los trabajadores y la población, afectando su ambiente de trabajo y de vida. Un informe del Ministerio del Ambiente del año 2009 sobre el impacto ambiental de la producción florícola en Tabacundo menciona:

"La Asamblea Ciudadana Anticorrupción, da conocer a esta cartera de Estado lo siguiente:

• Casi todas las quebradas y ríos que hay en el Cantón están contaminados con los desechos plásticos de los invernaderos, recipientes de los productos químicos que utilizan en la producción de flores.
• Hay el caso concreto de utilización de productos prohibidos en otras latitudes, cuyos envases son arrojados a las quebradas y ríos que antes eran limpios.
• La contaminación ambiental es total: la misma área donde se asienta la plantación florícola, las áreas adyacentes a estas plantaciones. Es fácil ver las pequeñas propiedades y casas junto a las plantaciones y se han convertido en una suerte de depósitos de los plásticos desechados por estas plantaciones.
• Las empresas no tienen una política de reciclaje, de remediación ambiental, y lo que es peor el gobierno local carece también de políticas de prevención y saneamiento ambiental.
• En la actualidad hay barrios enteros de la cabecera cantonal que están contaminados con los desechos provenientes de las plantaciones florícolas.
• A nombre de la Asamblea Ciudadana se solicita que realice una evaluación de los daños ambientales que han ocasionado las plantaciones florícolas en la meseta de Tabacundo. Esta evaluación deberá estar cuantificada en valores pecuniarios, toda vez que creemos que se debe ir por una remediación urgente"[16].

* 16 Informe Técnico No. 981 -2009 DNCA/SCA/MAE. 2009

El informe explica que se encuentran también escombros y plástico de invernadero de la producción florícola, el cual, con el tiempo se ha incorporado al suelo. Adicionalmente se constató como una práctica habitual la quema de basura (desechos domésticos y plásticos de invernadero) a cielo abierto. Existe una reutilización de plástico de invernadero por parte de los pobladores de áreas aledañas, que lo utilizan en ampliaciones de viviendas, para cubrir puertas, construir casas para mascotas, etc. Se constata en los canales de agua la presencia de espuma y una substancia de color rojo. Estas se encontraban cerca de plantaciones florícolas; sin embargo no se pudo constatar qué florícola realizaba la descarga. El Ministerio del Ambiente pudo determinar que algunas florícolas tienen salidas de efluentes que se vierten directamente a los canales de agua.

Según datos del Municipio, muchas de las empresas visitadas por el Ministerio del Ambiente para verificar el grado de cumplimiento de la normativa ambiental, no contaban con informe ambiental ni permiso ambiental. Este hecho se puede observar en el Anexo, elaborado por dicho Ministerio.

19 empresas de 31 no contaban con informe ambiental según el anexo anterior, igualmente diecinueve no contaban con permiso ambiental; esto nos indica un promedio de más del 50% de empresas que no están al día con sus obligaciones en materia ambiental. El mismo informe menciona como las empresas intentan subsanar esta deuda que tienen con la comunidad donde están asentadas, a través de dadivas como apoyo en las fiestas locales, festejos realizados en el día de la madre o el día del niño y apoyo en acciones muy puntuales de la municipalidad.

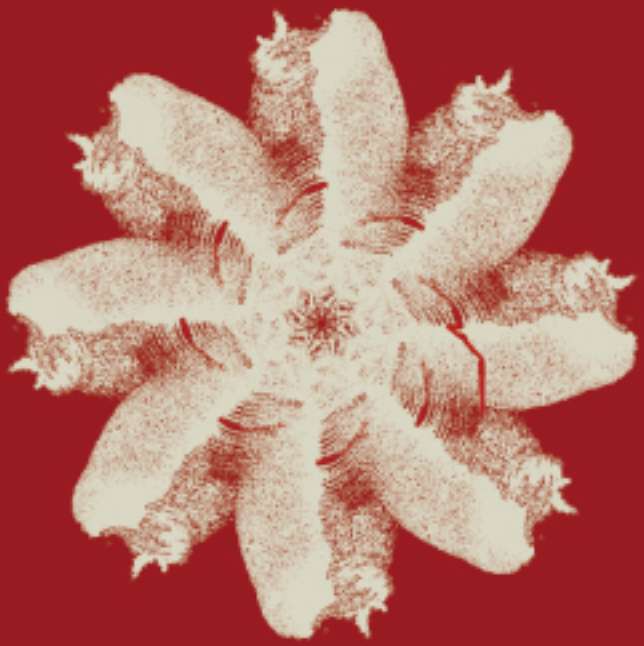
Ante estos hallazgos del impacto ambiental de las florícolas en Tabacundo, en base a las inspecciones realizadas por el Ministerio de Ambiente, es necesario remitirse a lo que determina el marco legal ecuatoriano vigente. (Art. 125 del Reglamento a la Ley de Gestión Ambiental para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental)

Demás está decir que ninguna plantación ni certificadora puede demostrar que los trabajadores están sanos o al menos no expuestos ni contaminados con plaguicidas. Gran parte de su presentación es un discurso vacío técnicamente y de datos de salud recubierto de mensajes "ecológicos" ó "ideológicos".

Poco se habla de los pasivos ambientales y de salud.

Respecto a los pasivos ambientales debe tomarse en cuenta que para reutilizar el terreno ocupado por una florícola abandonada, que generalmente se deja con los restos de los invernaderos, se requiere bastante tiempo para que el suelo vuelva a ser naturalmente productivo.

En cuanto a los pasivos de salud, no solo que se habla poco de ellos sino que pueden presentarse varias décadas después de una prolongada exposición a plaguicidas. En este sentido es necesario establecer la imprescriptibilidad de la denuncia, de la enfermedad profesional o relacionada con el trabajo para garantizar el derecho de los trabajadores a largo plazo.



CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN SINDICAL Y DERECHOS LABORALES

3.1 La organización sindical y sus dificultades

3.1.1 Los primeros años: 1987-1992

Todo el auge de la floricultura fue acompañado desde el comienzo por procesos de organización de los trabajadores. La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres – CEOSL- formó una Federación Cantonal en Cayambe con organizaciones de la industria y florícolas, y desarrolló una amplia actividad en el sector, con alta convocatoria y bastante éxito en la conformación de organizaciones sindicales. Se formaron de manera progresiva, entre 1987 y 1990, alrededor de doce sindicatos. Se firmaron contratos colectivos y se establecieron, en algunos casos, buenas relaciones entre patronos y trabajadores. La organización sindical fue inicialmente tolerada por las empresas.

Entonces, las empresas florícolas al principio permitieron los sindicatos hasta aproximadamente el año de 1992, mientras se consolidaba el sector. Posteriormente, comenzó una represión de las empresas en presencia de un Estado desregulado, a los sindicatos organizados hasta destruirlos, despidiendo a los dirigentes, se acompañó y encarnó el discurso antisindical del modelo neoliberal. Adicionalmente, se limitaba la formación de nuevos sindicatos. El resultado fue dejar dos sindicatos en todo el sector, en la empresa Jardines del Cayambe con ciento cincuenta trabajadores y en la empresa Florequisa con ochenta trabajadores afiliados aunque la empresa tiene seiscientos trabajadores. Los que quedaron fueron restringidos al número de afiliados originales, ya que si crecían eran amenazados por despidos.

"Un día nos reunimos con 10 trabajadores en un momento de receso en la empresa y conversábamos sobre los problemas que teníamos en el trabajo. Uno de los compañeros manifestó que sería bueno hacer un sindicato. Al día siguiente los 10 trabajadores fuimos despedidos sin ningún tipo de justificación y nunca más volvieron a hablar de sindicato en la empresa. Ahora es una mala palabra".
J.S., hombre, 29 años

Hay que recordar que ha habido huelgas que han durado años, por ejemplo en Rosas del Ecuador a partir del año 2000; o más de seis meses, como la huelga en Crystal Gardens en el año 2009. En Rosas del Ecuador el conflicto se desató por la desatención de la empresa a compromisos establecidos con los trabajadores organizados en sindicatos a través del Contrato Colectivo suscrito entre ambos. El empresario abandonó la empresa y a los trabajadores quienes declararon la huelga. El empresario mediante diversas acciones fue dilatando la solución del problema hasta tal punto que se fue eliminando la posibilidad de recuperar la producción y finalmente se destruyó la finca. En ese momento, los trabajadores se mantuvieron en la huelga y basados en algunos principios legales solicitaron la venta de la propiedad para que se les reconocieran sus derechos. Pasaron más de tres años hasta que el conflicto se resolvió con la venta de la finca y se les reconocieron los derechos de los trabajadores. Este caso fue emblemático porque demostró una conducta empresarial que después se reproduciría, aunque con particularidades. Aquí se demostró que el empresario postergó la solución hasta el extremo de abandonar a los trabajadores a su suerte y buscando que estos finalmente desistan por la imposibilidad de mantenerse tanto tiempo en el conflicto sin recibir ingresos.

En el caso de Crystal Gardens el conflicto duró seis meses pero tuvo características similares en el sentido del abandono del empresario de la finca y la necesidad de los trabajadores de resistir durante más de seis meses hasta lograr una resolución favorable del conflicto.

Es una estrategia de las empresas para mostrar lo que les pasa a los que declaran la huelga. Prefieren perder la plantación antes que ceder: eso es una conducta empresarial muy clara al respecto.

Otros casos como M&M Flowers (2009) tuvieron características similares pero el desenlace no fue favorable para los trabajadores.
Esta conducta es muy similar a la utilizada por empresarios florícolas colombianos (Padre Cifuentes, 2003).

Como en todo el movimiento sindical ecuatoriano, la organización sindical en el sector florícola, desde sus orígenes se centró en la conformación de sindicatos por empresa. Esto implica que los trabajadores tienen que negociar por separado en cada empresa. Esto constituye un obstáculo muy difícil de superar debido a que los trabajadores no tienen posibilidades de solidaridad entre trabajadores de varias empresas, sus relaciones dependen de fuerzas internas, y las empresas los conminan a desistir de sus derechos a la organización sin tener posibilidades de incidir, negociar o enfrentar estas decisiones.(Harari R., 2011)

3.1.2 Estrategias antisindicales

Las estrategias de las empresas para desmantelar los sindicatos han sido variadas. Despido de trabajadores líderes, declaratorios de quiebra, se llegó a contratar "rompehuelgas" como infiltrados entre los trabajadores, se han utilizado los medios de comunicación para desprestigiar a los sindicatos, acusándoles entre otras cosas de guerrilleros y subversivos. También se establecían sindicatos paralelos, es así que en una empresa se podía encontrar dos organizaciones, un sindicato de los trabajadores y una asociación promovida por la empresa. Pero principalmente se estigmatizó a los sindicatos como los culpables de la quiebra de empresas. Es suficiente con observar el número de sindicatos que hay en el país y el número de empresas que han quebrado para desmentir este discurso ideológico neoliberal.

A partir de la campaña sistemática anti sindical llevada por los empresarios florícolas, ha sido imposible lograr nuevas organizaciones de manera genuina, es decir con las empresas funcionando. Se han constituido sindicatos una vez que los empresarios han abandonado las empresas, cuando la única forma de reclamar la indemnización ha sido a través de un pliego de peticiones, para lo cual, los trabajadores se veían obligados a organizar un Comité de Empresa o Sindicato. Por supuesto estas formaciones tardías no tuvieron mayor éxito y desparecieron a veces sin siquiera cobrar sus indemnizaciones y sin opciones de reclamo por la no afiliación al IESS.

Una amenaza importante es el desempleo permanente, ya que si un trabajador intenta formar sindicatos, no solo queda afuera de las empresas, sino que es incluido en una lista negra que le impide conseguir trabajo en cualquier empresa.

La FENACLE, en el marco de su Programa de Floricultura, desarrolló un proyecto apoyado por la Central Sindical Holandesa –FNV-. El objetivo del proyecto era el de organizar sindicatos en el sector florícola, desarrollando actividades de capacitación, difusión y acción sindical. Después de dos años del proyecto, lamentablemente no se logró constituir un sindicato estable. Se conformaron tardíamente tres organizaciones, las cuales fueron abortadas al poco tiempo. Esto se dio debido a que los sindicatos fueron constituidos como última instancia ante la crisis de las empresas y la huida de los empresarios y como la única alternativa que permitiera a los trabajadores, de acuerdo con la ley, cobrar las indemnizaciones. Por lo tanto no se logró el objetivo fundamental de las organizaciones que era preservar los puestos de trabajo y a través de una negociación colectiva, alcanzar relaciones obrero-patronales que reconocieran los derechos laborales.

Como ejemplo, tenemos el caso de tres empresas. El caso de FINAFLOR comenzó con una demanda de los trabajadores a la empresa por incumplimiento de pago de salarios, falta de entrega de ropa de trabajo e incumplimiento del pago a las aportaciones al IESS. La empresa buscó el apoyo de los trabajadores para lograr un préstamo lo cual comprometía económicamente al sindicato recién conformado sin que estos pudieran acceder a los recursos obtenidos por la empresa. Para tratar de viabilizar el conflicto, se contrató a un abogado laboral, el cual fue incompetente y desconocedor del tema. Unido a otros errores como no capacitar a los trabajadores, no orientar adecuadamente el conflicto y más bien buscar un acuerdo con EXPOFLORES que en concreto no hizo nada por los trabajadores, se dejó que el proceso se consumiera y los trabajadores fueron finalmente despedidos sin reconocimientos de sus derechos.

Otro ejemplo, es el caso de la plantación Crystal Gardens Bernes. Esta empresa fue embargada y como antecedente se puede mencionar que había sido también embargada la anterior empresa sobre la cual se creó la actual. Ante estos hechos se conformó un sindicato, que durante el conflicto fue manipulado por algunos dirigentes y técnicos de la empresa que se acercaron a la organización y terminaron finalmente asumiendo la dirección del sindicato. En este caso, hubo deficiencias en la capacitación y asesoría, aunque sí solidaridad, pero el manejo no fue sindical, sino de tinte cooperativista. Eso causó confusión y hasta desorientación en los trabajadores. El destino de esta organización fue su desaparición según el informe

de FENACLE al respecto. Se presume que arreglaron el pago de las liquidaciones con la Corporación Financiera Nacional (CFN), pero es claro que FENACLE quedó fuera del proceso, y la organización dejó de existir formalmente.

Posteriormente, CFN dejó la finca en manos de los trabajadores para que la vendan y recuperen sus derechos, sin embargo, el empresario no pagó tampoco el seguro social que les había descontado a los trabajadores desde hace más de seis meses antes de que empezara el conflicto.

Con la empresa M&M Flowers la situación fue similar, con el agravante de que la finca fue rematada por la CFN antes de que se legalice el Comité de Empresa. La empresa adeudaba haberes, afiliación al IESS, y otros derechos de los trabajadores. M&M Flowers violentó la Ley, acudió de manera irregular a las autoridades, ya que no tuvo en cuenta a los trabajadores que fueron despedidos negándoseles los derechos. La situación de la organización y los trabajadores es incierta hasta el momento respecto a la posible capacidad de recuperar sus derechos de manera completa.

Se trataba, en dos casos de empresas que tenía préstamos en la Corporación Financiera nacional–CFN-, lo que facilitaba que los trabajadores cobren. Con la venta de la finca debía respetarse el derecho de prelación por el cual los trabajadores son quienes primero deben ser pagados, pero a cargo de la CFN que debió asumir los costos ya que los empresarios se desentendían del conflicto, y de la deuda, sobretodo. Estos tres ejemplos demuestran la complejidad del problema y la capacidad de las empresas para eludir sus responsabilidades y no cumplir los compromisos con la CFN en este caso por un lado y la falta de una estrategia sindical amplia y alternativa frente a estos casos, por otro. Y deja claro las limitaciones del sindicato de empresa aislada de otros trabajadores.

Hay otros casos en que el interés de los trabajadores por organizarse surge cuando la empresa empieza a dar muestras de decaer económicamente y los empresarios intentan despedir a los trabajadores. Es así que, como última instancia, desesperada y a fin de al menos poder cobrar la indemnización, los trabajadores organizan sindicatos que en algunos casos han sido apoyados hasta por los empresarios que han buscado salir bien librados de sus problemas económicos.

3.1.3 Otras formas de organización versus sindicatos

La iniciativa empresarial ha llegado hasta la promoción, muy lenta y condicionada por cierto, de organizaciones de mujeres, jóvenes, equipos de fútbol, clubes de madres, etc., tendientes a desviar las necesidades sociales y laborales de los trabajadores, con propuestas que confunden, distraen o impiden la organización sindical. Para ello se han conformado también las certificaciones o sellos verdes que inicialmente mantenían un Código de Conducta elaborado por las mismas certificadoras. En el caso del Flower Label Program – FLP - su código de conducta consiste en 10 principios o estándares establecidos en el Código de Conducta Internacional: Libertad de Asociación y negociación colectiva, Igualdad de tratamiento, Salario Digno, Jornada laboral, Salud y Seguridad, Plaguicidas y productos químicos, Estabilidad laboral, Protección del medio ambiente, No utilización del trabajo infantil.

Actualmente el FLP ha renunciado a la defensa de los Convenios de la OIT 87 y 98 y ya no exige la conformación de sindicatos en las empresas. Si demuestran la formación de Comités Obreros compuestos por trabajadores afines a la empresa y sin ningún derecho legal ya son certificados. Es necesario recordar que por ejemplo el FLP actúa desde 1995 y no se ha formado un solo sindicato en las plantaciones que han sido certificadas por dicho sello, a pesar de su publicidad todos estos elementos se dan en medio de un escenario que está regido por la Nueva Constitución en la cual se establecen normas que están por encima de lo que ofrecen todos los sellos. Los sindicatos no son un factor más en las relaciones obrero-patronales, sino una estructura social y laboral mundialmente reconocida que contiene a trabajadores de diferentes ideas políticas, género, opiniones y propuestas y que se convierte en un espacio de discusión, intercambio y finalmente de frente único de trabajadores que defienden intereses comunes. Además, esos intereses comunes no se circunscriben a uno u otro derecho laboral, sino que convergen hacia una reivindicación sobre el conjunto de las condiciones de trabajo. Aún más, en ciertas ocasiones, cada vez más frecuentes bajo el actual modelo productivo y la globalización, es impulsada a adoptar posiciones alternativas incluso a la forma de organización del trabajo, impuestas o propuestas por la empresa. Por otro lado, las propias condiciones socio-económicas y políticas del país los obliga a adoptar posiciones con consecuencias políticas, prolongando de esa forma el rol estrictamente económico y defensivo hacia propuestas de políticas sociales y laborales, opciones electorales y respuestas de transformación de la sociedad en conjunto.

Los aliados naturales de los trabajadores, que deberían ser las comunidades, no acompañan estos procesos de cerca y a veces tampoco de lejos. El ambiente que circunda a las plantaciones es difícilmente franqueable debido a que las empresas controlan gran parte de las relaciones políticas y sociales importantes del sector donde están implantadas. Por otro lado, se ha sentado el principio de que las empresas florícolas hacen un gran aporte a la comunidad ya que dan empleo y eso es bastante ya que no existen otras fuentes de empleo alternativas.

No hay relación entre los pocos sindicatos que existen en una localidad y las autoridades locales, los centros de salud, escuelas, etc., quienes como actores sociales pueden generar un ambiente de respaldo a las demandas y necesidades de los trabajadores. Además las Centrales Sindicales, a las cuales pertenecen los trabajadores de los sindicatos existentes, no tienen la capacidad ni la infraestructura ni la voluntad política unitaria para acompañar a estas organizaciones en sus necesidades ni para fortalecerlas.

En conclusión los efectos del neoliberalismo han sido nefastos. Los trabajadores ni siquiera conocen sus derechos, han perdido su memoria sindical y hasta su identidad en algunos casos. No han existido durante estos años procesos de capacitación y menos de formación de cuadros o dirigentes sindicales. Los trabajadores no identifican claramente a las organizaciones sindicales, en parte por la campaña antisindical, en parte por la dificultad demostrada por las propias organizaciones sindicales que no han podido dar una alternativa de esta situación. Incluso cualquier esbozo de organización como los Comités Paritarios de Seguridad en el Trabajo son neutralizados, desmantelados o directamente no organizados por parte de las empresas. Cuando existen formalmente no funcionan de acuerdo a la ley.

Los trabajadores tienen cierta conciencia de lo que está ocurriendo. En una encuesta realizada en las áreas florícolas en el año 2009 por IFA a los trabajadores de empresas florícolas de Cayambe, Tabacundo y Yaruquí, se mencionan los atropellos a los derechos de los trabajadores, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de salud; junto a la imposibilidad que tienen los trabajadores de organizar acciones a favor de sus necesidades e intereses.

Hay una nueva generación obrera incipiente en las plantaciones que reacciona silenciosamente, cuando es requerida y que necesita un catalizador para organizarse. Ellos saben del valor de su trabajo, saben que son la base de todas las empresas, pero no conocen sus derechos laborales, solo conocen el antisindicalismo que han instalado las empresas en las regiones. Entre las prioridades de los trabajadores están evidentemente las condiciones de trabajo como la afiliación al IESS, el pago de horas extras, las jornadas prolongadas y los problemas de salud que padecen periódicamente. Saben también que necesitan la solidaridad de otros trabajadores y esto lo sienten de manera inmediata, debido a su aislamiento.

El sindicato por empresa ha fracasado continuamente, por lo tanto no es la estrategia adecuada y menos en el sector florícola, donde la represión es fácil ya que los empresarios responden corporativamente; mientras que los trabajadores se sienten aislados en sus empresas, con el miedo de que en cualquier momento puedan ser despedidos. Sumado a que la capacidad de maniobra de los trabajadores se reduce dentro de las empresas florícolas, que los trabajadores no cuentan con la infraestructura para capacitarse, ni acceso a asesoría sobre el marco legal que los ampara y las acciones de protección de sus derechos, la situación debe revertirse de manera integral con propuestas integrales.

Después de todos estos antecedentes podemos concluir que la lucha sindical debe desarrollar nuevas estrategias, reinventarse y recrearse.

3.2 Los contratos colectivos de trabajo

Al inicio de la actividad de las empresas florícolas, los contratos colectivos firmados fueron muy interesantes. Por ejemplo, en Rosas del Ecuador y FLOREQUISA, se logró el derecho a la participación de los trabajadores en el tema de la seguridad y la salud. De hecho, se reconocía su independencia de la empresa, su derecho a tener sus propias iniciativas, asesores y criterios frente a ciertos problemas, así como capacitación, prevención y atención en salud en el trabajo. Incluso, en un caso, una empresa de flores compró el equipo para hacer los exámenes de salud acetilcolinesterasa eritrocitaria[18] y lo entregó a la CEOSL para que los médicos de los trabajadores hagan los exámenes, pagados por la empresa.

Lamentablemente cuando comenzó el ataque a la organización sindical, los contratos colectivos existentes en las empresas florícolas fueron reducidos dramáticamente. Por ejemplo, el Contrato Colectivo de FLOREQUISA perdió sus cláusulas fundamentales que daban importantes oportunidades para las iniciativas de los trabajadores, finalizando con un contrato colectivo en el cual todas las iniciativas y control quedaban en manos de la empresa. En general, la problemática laboral en el sector florícola es amplia y profunda. Solo el 2% de los trabajadores, cuatrocientos aproximadamente, están amparados bajo un contrato colectivo, mientras que el resto tiene contratos individuales, cuando los tiene, y de ellos la mayor parte son contratos verbales.

* 18 La acetilcolinesterasa eritrocitaria es una enzima presente en la sangre. Es un marcador biológico de exposición y efecto a determinadas sustancias, incluyendo ciertos plaguicidas organofosforados y carbamatos.

Al no haber sindicatos, las condiciones y medio ambiente de trabajo no pueden ser negociados como derechos desde los trabajadores en conjunto. La negociación colectiva es fundamental para que los trabajadores puedan alcanzar derechos laborales básicos e inclusive superiores a lo básico tomando en cuenta las necesidades de todos sus compañeros sin discriminación de género, puesto de trabajo, salario, beneficios sociales, seguridad y salud laboral. En el contrato colectivo se fija una base mínima de derechos reconocidos por la ley que protegen a los trabajadores contra abuso e incumplimiento patronal. Aunque el contrato colectivo no es una garantía definitiva, unifica a los trabajadores, legaliza los acuerdos en el Ministerio del Relaciones Laborales y permite elevar quejas y demandas ante esa instancia. Es muy importante comprender que el contrato colectivo es un complemento de la insustituible organización sindical ya que es esta la estructura que permite a los trabajadores fijar sus demandas e incluirlas en dicha contratación colectiva. Por eso a mayor fortaleza, unidad y solidaridad sindical se podrán contratar mejores condiciones de trabajo. Las certificaciones antes mencionadas están actuando como cuña entre la patronal y los trabajadores que no tienen sindicato, prefijando condiciones de trabajo a su antojo y límites, protegiendo a la empresa con quien se presentan unidas y obligando a los trabajadores a aceptar esa realidad.

Esta situación es aún más grave cuando dicho Código de Conducta está por debajo de los estándares laborales, sociales y ambientales de la legislación y la nueva Constitución del Ecuador (2008). Adicionalmente el acuerdo entre empresas y certificadoras excluye o intenta excluir a las instituciones estatales tales como Ministerio de Relaciones Laborales, de Salud Pública, Ambiente, IESS.

Este rol de las certificadoras, profundizado actualmente con la conformación de los indescifrables *Comités Obreros* que no representan ninguna figura legal reconocida por la legislación Ecuatoriana, dificulta aún más la posibilidad de organizar a los trabajadores bajo la forma legalmente reconocida a nivel nacional e internacional que son los sindicatos y Comités de Empresa. Este último es el que tiene el poder de negociar el contrato colectivo, y el sindicato tiene esa atribución si no existiera el Comité de Empresa. Toda otra organización que se constituya con trabajadores, como por ejemplo las Asociaciones de trabajadores, que tienen respaldo legal, sin embargo no pueden representar a los trabajadores en la negociación colectiva. Por lo tanto estos Comités Obreros van a aumentar la confusión entre los trabajadores y a desmovilizarlos e intentar sustituir a las organizaciones legítimas de los trabajadores, compitiendo con las mismas. En última instancia estos Comités Obreros son otra forma de dividir artificiosamente a los trabajadores y evitar cualquier empoderamiento de ellos.

Los trabajadores sindicalizados son presionados, a diferencia de los no sindicalizados, quienes reciben mejor trato, ocupan los puestos de supervisión de campo y reciben otros beneficios adicionales, como por ejemplo permisos. Además reciben los beneficios del Contrato Colectivo que cubren a todos los trabajadores sindicalizados de la plantación. Los trabajadores no sindicalizados no se afilian a la organización y no son parte del Comité de Empresa, pero la ley les otorga los mismos derechos. Con esto la empresa negocia el Contrato Colectivo con los dirigentes y afiliados restringiendo al máximo sus derechos y después cede más a los no afiliados. Esto sucede en particular cuando el Comité de Empresa tiene un porcentaje bajo de afiliados en la empresa, llegando al caso de que puede haber más trabajadores no afiliados que afiliados al sindicato o Comité de Empresa. Tampoco es extraño que la empresa organice una asociación de trabajadores para debilitar el sindicato o comité, al dividirlos en grupos antagónicos. También ha sucedido que la empresa impide el crecimiento de los afiliados sindicales, logrando de esa manera limitar su influencia en los lugares de trabajo.

"En nuestra empresa teníamos sindicato. Habíamos organizado la reunión de fin de año y habíamos comprado regalos. Como no todos los trabajadores estaban afiliados al sindicato, solo podíamos dar regalo a los que pertenecían a la organización. El día que íbamos a distribuir los regalos, le pedimos a la empresa que nos dé los roles de pago de los trabajadores para ver a quienes se les había hecho el descuento de la cuota sindical.
La empresa se negó y ordenó guardar todos los regalos de navidad en una bodega y suspendió la fiesta. Fue un día muy amargo para todos nosotros". Los demás trabajadores tuvieron la fiesta organizada por la empresa.
J.C., hombre, 32 años.

A continuación se presenta el Cuadro No. 11 que describe la situación existente en 1992 en un momento en que se podía ver la influencia del sindicato en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. En el mismo cuadro tambien se presenta la situación reciente (2008).

Podemos observar en la situación de 1992, que el sindicato permite que algunos requisitos de seguridad se cumplan, que los trabajadores se retiren durante la fumigación, que cuenten con servicios médicos que se ocupen específicamente de la salud ocupacional, todo ello respaldado por el contrato colectivo, en donde se garantiza el accionar independiente del sindicato.

Como se puede ver en esta situación reciente (2008) si bien el sindicato tiene alguna influencia en relación a la floricultora sin sindicato debido a la restricción de su influencia ocasionada por la elevada contratación de trabajadores que no están sindicalizados, su posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo se han reducido.

Cuadro No. 11 Estrategia Empresarial y Organización de los Trabajadores. Ecuador, 1992 - 2008

Estrategia / Floricultoras	1992		2008	
	con sindicato	sin sindicato	con sindicato	sin sindicato
Estrategia empresarial	Eficacia y calidad	Cantidad, autoritarismo	Eficacia y calidad	Cantidad, autoritarismo
Tecnología	Moderna	Intermedia	Moderna	Intermedia
Área de trabajo	Similares	Similares	Similares	Similares
Actividades	Fijas	Rotativas	Fijas, sindicalizados. Rotativas, resto	Rotativas y polifuncionales para la mayoría
% Relación hombres/mujeres	35/65	43/57	45/55	47/53
Seguridad e higiene de trabajo	Presente	Casi ausente	Limitadas de acuerdo a la ley	Condiciones mínimas o bajo ley
Protección personal	Sí	No	Sí, adecuada en algunos casos	Si, pero inadecuada
Uso masivo de agroquímicos	Uso específico	Sí	Sí	Sí
Fumigación	Fija	Rotativa	Rotativa	Rotativa
Actividad durante fumigación	Salen del área	Permanecen en área	Salen del área (pero regresan inmediatamente)	Permanecen en área o regresan inmediatamente
% Costo de producto en agroquímicos	12-15	15-20	12-14	12-17
Infraestructura para trabajo	Sí	No	Sí	Mínima
Control de la salud del trabajo	Sí	No	Sí (específica a salud ocupacional básica)	Si (no especifica en salud ocupacional)
Ropa de trabajo	Sí	No	Sí (básica)	Sí (mínima)/ No
Capacitación	Sí	No	Si, empresarial	No
Porcentaje de trabajadores contaminados	0	24	15%	35%
Derecho a la iniciativa sindical	Sí	No	No	No

Fuente y elaboración: Raúl Harari.

Además han perdido el derecho y la iniciativa sindical. Si comparamos la situación de una empresa certificada con sindicato y sin sindicato podemos encontrar que en la primera se encuentra un mayor margen para exigir el cumplimiento de las condiciones pautadas por las certificadoras.

Jardines de Cayambe, empresa que si cuenta con sindicato, fue galardonada en el 2008, entre otras empresas, con el premio "mejores prácticas empresariales de respuesta al VIH-SIDA", siendo la única florícola que obtuvo este premio. Es una evidencia que en las empresas donde hay sindicato, hay posibilidad de tener iniciativas a favor los trabajadores, lo que también beneficia la imagen de la empresa.

3.3 Las certificaciones y la Responsabilidad Social Empresarial: una cortina de humo

Las empresas certificadoras venden sellos que requieren el cumplimiento de varios estándares para ser aprobados. Esos requerimientos inicialmente se plantearon como ambiciosos y socialmente progresivos, sin embargo poco a poco y de acuerdo a las señales del mercado, fueron bajando sus demandas hasta convertirse en simples controladores de medidas superficiales que eluden compromisos fundamentales anteriormente exigidos. (Ver Cuadro No. 5: Parámetros de las certificadoras).

Las empresas certificadoras intervienen en un campo muy amplio. Ponen sus reglas por encima o circunscribiendolas de la propia legislación nacional e internacional, los organismos de control, la participación ciudadana, los derechos del consumidor, entre otros aspectos. Incluso puede suceder que no esten legalizadas o acreditadas en el país. Cuando se incluyen en las certificaciones los temas de

derechos laborales, la situación se complica aún más, ya que se promueven programas de calidades discutibles, sin veeduría social y sin posibilidad de evaluarlos adecuadamente, de forma independiente.

La legislación ecuatoriana permite la organización sindical y la contratación colectiva. Pero, aunque las reglas de la certificación incluyen el cumplimiento de la legislación nacional, haciendo incluso referencia a convenios internacionales; lamentablemente en el mejor de los casos se limitan a tomar en cuenta para la certificación a los Códigos de Conducta los cuales generalmente se han hecho con presencia e influencia empresarial y transnacional, y nula influencia del Estado o los trabajadores.

Pocas empresas certificadas pueden demostrar avances en cuanto a los derechos de los trabajadores como la organización sindical, contratación colectiva, salarios dignos, medidas de seguridad e higiene del trabajo, entre otros.

Ninguna empresa certificada paga el salario de acuerdo al costo de la canasta básica. Nadie realiza todos los exámenes de salud y ambiente que se deberían realizar, no se permiten sindicatos ni existen contratos colectivos y la estabilidad en el trabajo es una quimera. Esto ha hecho que en realidad las certificaciones se conviertan en un mecanismo de apoyo para practicar el antisindicalismo y evitar la organización independiente de los trabajadores o su fortalecimiento.

Entonces es evidente que los derechos laborales quedaron en manos de las certificadoras que deciden si los mismos se cumplen o no. Las certificadoras forman parte del control empresarial y junto al mismo impiden el desarrollo de otras iniciativas sean del Estado, sociales, comunitarias, sindicales o ambientalistas.

Los trabajadores sin sindicato tienen dificultades para ser críticos frente a las inspecciones de las certificadoras (que suelen ser un verdadero show) o a las manipulaciones que se hacen de empleados "leales a las empresas", o las trabas que se presentan cuando la población demanda explicaciones o soluciones a ciertos problemas. Existen empresas florícolas con sellos, que no han pagado el IESS, que no pagan los salarios ajustados a la ley o no pagan las horas extras, etc.

Evidentemente las certificadoras no han servido para empoderar a los trabajadores. Las empresas certificadoras no intervienen frente a las condiciones de trabajo, no exigen medidas sanitarias y ambientales fundamentales y finalmente deslindan toda

responsabilidad con las autoridades nacionales con la que no tienen ninguna relación y que no las controlan.

Aspectos concretos que están ausentes en estas certificaciones son la capacitación de los trabajadores y comunidades, la discusión pública de resultados de gestión, el permiso para la participación sindical dentro de las empresas, para el control comunitario en las áreas certificadas.

Por otro lado, recientemente se ha promocionado la **Responsabilidad Social Empresarial –RSE-** como un mecanismo de las empresas para cumplir su función social. Sin embargo, en realidad es una nueva imagen que tiende a construirse para justificar procedimientos inadecuados o acciones anti obreras. Por ejemplo, se intenta decir que el pago de salarios, la afiliación al IESS, el pago de horas extras, etc., entre otros beneficios, son parte de la filantropía de la empresa, cuando en realidad son obligaciones legales ineludibles. Por medio de esta mal entendida RSE, se está tergiversando el sentido de obligaciones que tienen las empresas y están produciendo confusiones y desvíos de las reivindicaciones de los trabajadores.

Sería necesario entonces evaluar el impacto real de las certificadoras y la RSE en los derechos laborales y en la salud de los trabajadores. Realmente se debería comparar con las necesidades de salud de las personas y con el estado del ambiente original, por lo tanto debería contarse con líneas de base que permitan medir a posteriori los resultados y el impacto de las acciones producto de la certificación.

Fue el neoliberalismo y la flexibilización laboral que generaron la ruptura de los acuerdos tripartitos y en este vacío se insertaron las certificadoras. La ruptura de los acuerdos tripartitos significa la pérdida de un mecanismo de concertación construido y acumulado por la OIT durante cerca de noventa años, aceptado por las empresas, los trabajadores y los Estados. La concertación tripartita ha funcionado en muchos países, incluso en el Ecuador hasta hace décadas atrás.

Frente a las certificadoras surgen varias dudas y preguntas al respecto de su real aporte fente a los derechos de los trabajadores y derechos ambientales., ¿Son las certificaciones la alternativa para garantizar estos derechos?, ¿Quién controla estas certificaciones?, ¿Cómo hacen los consumidores para comprobar que las certificaciones sean reales?, ¿Cómo hacen los trabajadores para denunciar las ilegalidades o irregularidades durante el proceso de certificación sin poner en riesgo su puesto de trabajo?, ¿Cómo hace el Estado para intervenir de manera independiente?

INDICADORES EN RELACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES

De 54 empresas certificadas con FLP, solo una tiene un sindicato y existe un solo contrato colectivo establecido en 1989. El sindicato fue constituido antes de adoptar el FLP.

- De ellas, menos del 50% tenía Reglamento de Seguridad y Salud aprobado o adecuado.

- Más de un 30% de ellas no entrega el material de protección personal adecuado a los riesgos y a 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 del personal de la empresa y en tiempos breves que no pasan de cuatro horas de duración.

- La afiliación al IESS es limitada ya que no se afilia a todos los trabajadores desde su ingreso a la empresa.

Si es una alternativa para una sociedad mejor, ¿Por qué es que solamente algunas empresas la tienen y pocas pueden comprarlas?, ¿Es democrático generar propuestas para élites empresariales haciendo una imágen ambiental y de salud basado en la compra de un sello?, o se trata del autocontrol empresarial que ha sido una tendencia en un sector de la industria para "liberarse de la burocracia estatal" y los trámites. La sola presentación de estas preguntas ya denota que no se trata de una actividad ingenua que busca mejoramiento continuo, y lo que busca es posicionarse en el mercado eludiendo o incumpliendo obligaciones laborales y ambientales.

La realidad es que no existe documentación pública que permita remitirse a resultados y parámetros, de la acción de las certificadoras, solo la propaganda de los sellos. Ni siquiera está claro y demostrado qué sucede cuando la empresa no cumple, y hay casos en que a pesar de suceder eso, la certificación no se cae sino que, en ese caso, "se trata de ayudar a la empresa"; de tal manera que la certificadora es juez y parte, es asesora y controladora, debe hacer cumplir pero no cumple.

Si algunas empresas florícolas han obtenido las certificaciones para lograr el mejoramiento continuo y contar con una imagen de mercado, ¿Dónde quedan los derechos laborales, el ambiente y la salud?
Si se pensó en estas certificaciones como un mal menor, en realidad se abrió un atajo para eludir la ley o para dar una imagen de cumplimiento, y hasta se crearon las condiciones para garantizar que no haya posibilidad de la crítica "externa" que en realidad es la crítica de la sociedad. Las certificaciones no son cuestiones inocentes o simple ejercicio de los derechos de las empresas que certifican o son certificadas, son un problema que el Estado y la sociedad deben discutir profundamente porque allí se están diluyendo, perdiendo o excluyendo de los derechos laborales, ambientales y de la salud a sectores importantes de la población. Se debe retomar la legislación nacional e internacional, se debe dar prioridad a la aplicación de la legislación vigente y mejorarla, adecuarla, actualizarla; el Estado debe ejercer su rol rector y regulador, pero no entregar este rol a manos privadas a que lo ejecuten, o sustituirlo con Códigos de Conducta.

Los trabajadores y pobladores, parte de la sociedad civil, deben tener pleno derecho a evaluar, criticar, comprobar los ofrecimientos de la propaganda para ver si no se está engañando a la sociedad y los consumidores.

Desde el punto de vista humano, científico y social es inadmisible certificar la salud de una empresa donde hay tantos riesgos y problemas que podrían afectar los trabajadores aún después de muchos años. El ambiente y la salud son derechos sociales y pertenecen a toda la sociedad, administrarlos bajo la óptica y reglas privadas es una especie de privatización de estos temas, ya que bajo sus normas ellos actúan, interpretan y sancionan o incentivan.

Mientras un estudio de impacto ambiental debe ser presentado públicamente, estas empresas logran sus certificaciones entre las cuatro paredes de la empresa. Allí hay otro ejemplo de cómo se excluye a la sociedad y al Estado y a sus instituciones rectoras en estas figuras de la certificación.

Evidentemente la posible democracia industrial está en riesgo con estas propuestas de las certificadoras ya que pueden constituirse en medidas discriminatorias para quienes son excluidos de las discusiones de la misma y de lo que se trata es de favorecer a la sociedad, entendiendo como tal a trabajadores, empresarios, población y consumidores.

Como mínimo, las certificadoras deberían mostrar resultados de mejoras en el ambiente y un estado de salud adecuado de los trabajadores y pobladores, ligados al marco legal ecuatoriano, principalmente a la Constitución y a los indicadores del Plan Nacional del Buen Vivir.

Por lo tanto, de entrada se encuentra una exclusión del control social y estatal a la par que se adjudican roles que no pueden ni deben cumplir: las certificaciones no pueden sustituir o reemplazar el rol rector y regulador del Estado ni la legislación ni el control social, de acuerdo a las leyes ecuatorianas. El regreso al control social, gubernamental y de los organismos técnicos y científicos sobre temas como el de la floricultura es uno de los desafíos de la coyuntura actual. Es necesario que el gobierno Ecuatoriano en el marco de la Nueva Constitución ejerza su rol rector, regulador en el caso de las certificaciones.

3.4 Las mujeres y los derechos laborales

Las mujeres encuentran en la floricultura una posibilidad de trabajo y a través de su ingreso logran mayor autonomía económica. Sin embargo, eso no cambia sustancialmente la actitud de los hombres ya que ellas siguen con las responsabilidades del hogar como antes y asumen una doble jornada laboral. En otros casos, el dinero que reciben, debido a su ausencia de la casa, las obligan a pagar por una persona que atienda a sus hijos.

De las mujeres que ingresaron a las plantaciones florícolas, un 50% era la primera vez que trabajaban, y un 16% eran empleadas domésticas antes de ingresar a la plantación. Un 30% provenían de otras áreas vecinas comunitarias o de plantaciones de otros productos agrícolas. Había muchas trabajadoras solteras, aproximadamente el 50% (IFA 2002-2008). Entre 1992 y 2009 se registra una disminución en la presencia de las mujeres, de más de un 70% de mano de obra femenina se ha bajado a menos de 60%.

Una encuesta de 1993 realizada por EXPOFLORES indicaba que de las empresas que debían contar con dispensarios médicos, solo el 6.5% eran anexados al IESS. Cuando los dispensarios son anexos significa sinplificadamente que siguen las reglas del IESS. Esto implica que el dispensario tiene una estructura más sólida para la atención, aunque adolecen de programas preventivos y son poco controlados. Esto afecta los derechos a la salud de los trabajadores en general y en específico de las mujeres.

Las guarderías infantiles, muy importantes para las mujeres trabajadoras, apenas se encontraban en un 6% de empresas y en un 12% más las subcontrataban. Actualmente es más frecuente aún la subcontratación pero el total de trabajadoras que tienen acceso a guarderías es similar. El problema se agrava cuando las guarderías se organizan dentro de las empresas porque hay riesgo de contaminación de los niños con los productos utilizados. Por otro lado, el Convenio 103 de la OIT y su ampliación es claro al indicar que se deben cuidar madres embarazadas en el trabajo, evitando exponerlas con sustancias peligrosas.

En cuanto a otros beneficios, al inicio había comisariatos en 34% de las empresas y un 65% tenía una política de préstamos: estos beneficios prácticamente han desaparecidos, aun habiendo aumentado las empresas. La afiliación al IESS podía llegar en 1993 hasta el 98% de trabajadores, cosa que ahora, según estimaciones no pasa del 60%. En esa etapa, la rotación era baja (menos del 5%), pero progresivamente fue aumentando hasta pasar del 30% anual. Actualmente después de la migración la rotación ha vuelto a bajar a niveles inferiores al 5%, aunque hay empresas donde el maltrato al trabajador genera alta rotación.

Las organizaciones sindicales mayoritariamente han estado dirigidas por hombres a pesar del alto porcentaje de mujeres en las empresas. No han existido estrategias de formación de cuadros sindicales de mujeres en el sector.

3.5 El trabajo infantil y adolescente

Por trabajo infantil se entiende el que realizan menores de 15 años de edad. El trabajo infantil ocurre al menos de tres formas. Primero en vacaciones los niños y adolescentes acceden al trabajo florícola; la segunda forma es que los niños, niñas y adolescentes acompañan a sus madres para ayudarles a completar sus tareas; y en tercer lugar, las empresas incorporan a los jóvenes menores de dieciocho años sin cumplir los requisitos de ley.

En el 2005, según datos de la OIT, 84% de niños de Cayambe menores de quince años trabajaban o habían trabajado en flores y 44.5% de los de Cotopaxi igualmente lo habían hecho. Un porcentaje importante estudia en la escuela nocturna.

La contratación de menores de dieciocho años es totalmente irregular ya que no se siguen los procedimientos establecidos legalmente por el Ministerio de Relaciones Laborales, que exige un permiso de los padres para ser admitidos en las empresas. Los ingresos que reciben son inferiores no solo a lo legal, sino incluso a lo que perciben otros menores en otros sectores o labores. Incluso hay un porcentaje que solo recibe especies como comida y otro que no recibe nada.

"Yo si he visto trabajar guaguas y jóvenes en las florícolas. A veces les contratan directamente y trabajan todo el año antes de tener 18 años y sin el permiso de sus padres. Otras veces les contrataban solo unos meses, generalmente en vacaciones y les pagan poco, lo que ellos quieren".
M.A., mujer, 27 años

UNA MIRADA AL TRABAJO INFANTIL EN LA FLORICULTURA DE ECUADOR

Un estudio realizado por la OIT con mil niños y niñas en el 2002 arrojó datos que ayudan a entender esta forma de explotación económica de la infancia:

-La mayoría de los niños trabajadores comenzaron a los 13 años y el 96% tiene como único trabajo esta actividad. Cerca del 80% lleva vinculado a esta actividad entre uno y cuatro años.

- Los niños y niñas participan en casi todas las actividades de las floricultoras, aunque los puestos de trabajo más frecuentes son post-cosecha, labores de cultivo (poda, despetale, eliminación de botones, deshierbe, etc.), limpieza y cosecha.

- Existe un 2,6% de los niños y niñas trabajadores encuestados, que participan en trabajos de fumigación.

- Entre las razones para trabajar, la más importante es de carácter económico, la mayoría trabaja para ayudar a la familia (65,4%), para pagar sus estudios (23,5%) y para tener independencia económica (8,3%).

- Cerca del 70% de los niños trabajadores tienen ingresos que se encuentran alrededor de los 100 dólares/mes.

- Los niños y niñas trabajadores en las plantaciones de flores y sus padres perciben a este trabajo como “duro, humillante, sufrido, aburrido y de aguante”.

- Entre los riesgos, el estudio identificó que los problemas de salud más frecuentes en orden de importancia son las alteraciones respiratorias (59,8%), heridas y lesiones traumáticas (19,8%), los trastornos gastrointestinales (10%) y afecciones de la piel. Particularmente las heridas y lesiones traumáticas son atribuibles a procesos de trabajo peligroso. En las afecciones respiratorias pueden asociarse varios factores: la exposición al frío y a los cambios bruscos de temperatura, el trabajo en cuartos fríos, exposición a agroquímicos y a microorganismos patógenos.

- Los niños y niñas vinculados a la producción de flores, trabajan largas jornadas, incluso los fines de semana, tienen poco descanso, manipulan agroquímicos y muchos son víctimas de agresión física, maltrato, y humillación de parte de los superiores.

Fuente: http://white.oit.org.pe/ipec/alcencuentros/interior.php?notCodigo=608. Boletín Encuentros América Latina y el Caribe – OIT – Oficina Internacional del Trabajo / IPEC – Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Informativo especializado en trabajo infantil y otras formas de explotación.

En un informe de OIT (2006)[20] se hace mención a la necesidad económica como razón para el trabajo infantil. Los niños lo hacen voluntariamente o no conocen sus derechos. Los menores participan en cultivo, cosecha y post-cosecha. No tienen protección personal para trabajar y sufren lesiones físicas y afecciones de salud mental por maltrato, además de otros problemas como embarazos de adolescentes, alcoholismo y hasta drogadicción en los hombres, por lo tanto el problema continúa.

En mayo del 2005 se conformó el Foro Social Florícola, instancia tripartita, con la participación del Gobierno, trabajadores, EXPOFLORES, asesoramiento y financiamiento de la OIT y veedurías de ONGs. El Foro busca la erradicación progresiva del trabajo infantil, a través de la concienciación y prevención entre floricultores, autoridades, padres de familia, adolescentes y profesores. Posteriormente abrió su área de acción hacia otros temas como discapacidades, género, y Responsabilidad Social. El resultado de esta iniciativa ha sido una desapercibida presencia laboral y mucha propaganda con pocas acciones estructurales para resolver el problema. Según un estudio realizado en el año 2007 por la OIT y EXPOFLORES sobre el trabajo infantil en las empresas florícolas se presentan los siguientes datos (Cuadro No. 12 ver pag 126):

"Todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes –NNA- entrevistados señalaron que su actividad principal es trabajar (93.89%). En el siguiente cuadro se aprecian las actividades que señalaron NNA como acompañar a trabajar, trabajar, estudiar, sembrar, entre otras. Se evidencia un bajo porcentaje de NNA que señalan que además de trabajar estudian o siembran en la tierra familiar"[21].

La problemática social, de salud y de derechos de niños, niñas y adolescentes en el sector florícola debería ser atendida con premura por el Estado Ecuatoriano.

"El Estado adoptará, entre otras cosas, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes: Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal"[22].

* 20 Diagnóstico de la situación de los niños, niñas y adolescentes que trabajan en florícolas para las provincias de Pichincha y Cotopaxi. OIT, EXPOFLORES. 2006.
* 21 Diagnóstico de la situación de los niños, niñas y adolescentes que trabajan en florícolas para las provincias de Pichincha y Cotopaxi. Documento Síntesis. OIT, EXPOFLORES. Quito, Ecuador 2007.
* 22 Constitución del Ecuador. TITULO II DERECHOS. Capítulo Tercero. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria. Sección Quinta. Niñas, niños y adolescentes

Cuadro No. 12

Ocupación principal de los NNA entrevistados por sexo en porcentajes

Ocupación de los NNA	Por sexo, en porcentajes		Total
	hombres	mujeres	
Acompaña a trabajar	3.33	0.00	3,33
Acompaña a trabajar y trabaja	0.00	0.56	0,56
Acompaña a trabajar y estudia	0.56	1.11	1,67
Acompaña a trabajar y siembra	0.56	0.00	0,56
Trabaja	41.67	45.56	87,22
Trabaja y estudia	2.78	1.67	4,44
Trabaja y siembre	0.00	1.11	1,11
Otro	1.11	0.00	1.11
Total	50.00	50.00	100.00

Fuente: Estudio OIT - EXPOFLORES, 2007

Aunque el trabajo infantil parece haber disminuido, al menos en la proporción en que se lo realizaba anteriormente, sin duda no ha desaparecido y aún más, según lo planteó la OIT en el 2009 se espera que la crisis lo haga resurgir.

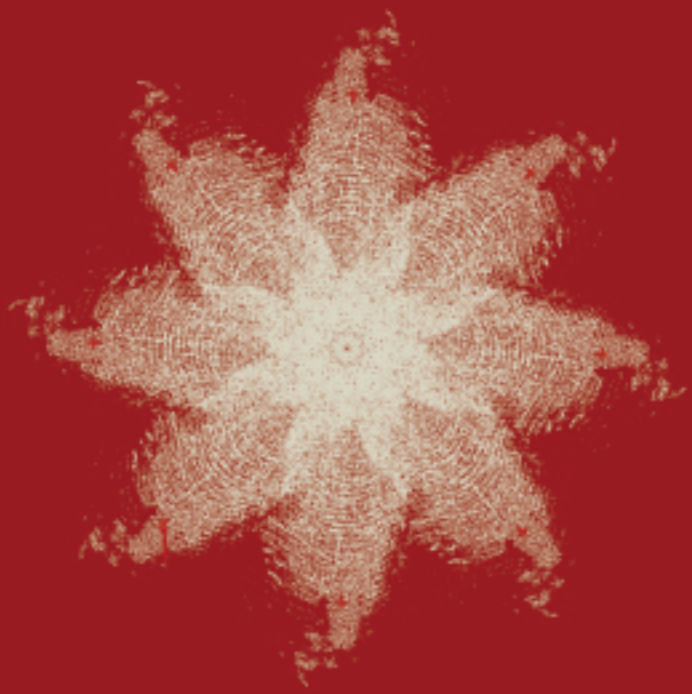
Se reconoce que después de las experiencias de trabajo infantil, los jóvenes llegan como reacción incluso a constituir grupos delictivos o a reproducir practicas desadaptadas.

"Los NNA que laboran en floricultoras son tratados como trabajadores adultos aunque sus salarios no correspondan a éstos. Nunca se han cumplido las condiciones especiales de trabajo para los NNA como son la jornada laboral de 6 horas y la afiliación al seguro social. Las diferencias salariales entre adultos y NNA son notorias: un adulto puede obtener 260 USD mientras que un niño no percibe sino 160 USD"[23].

* 23 Diagnóstico de la situación de los niños, niñas y adolescentes que trabajan en florícolas para las provincias de Pichincha y Cotopaxi. Documento Síntesis. OIT, EXPOFLORES. Quito, Ecuador 2007.

La vinculación de los niños y adolescentes a las florícolas se realiza en un porcentaje aún no determinado a través de la intervención de contratistas. Estos son intermediarios locales o provenientes de Quito que involucran a las y los menores. Los menores trabajadores rotan de una florícola a otra, esto imposibilita su estabilidad, procedimientos de ascenso, capacitación técnica o mejoramiento salarial dirigido a la permanencia en el trabajo.

Los accidentes de trabajo de los menores también son un tema a tomar en cuenta y los mismos se han dado por trabajo en altura, cortes, etc. Los niños y adolescentes estaban expuestos a los plaguicidas, puesto que incluso fumigaban, exponiéndose en edades donde puede haber impactos trascendentes importantes a la salud como son los efectos neuroendocrinos durante la pubertad.



CAPÍTULO IV

PERSPECTIVAS PARA UN TRABAJO DIGNO EN EL SECTOR FLORÍCOLA

4.1 Respuesta actual de los diferentes actores y perspectivas

Hay distintas instancias públicas, privadas, no gubernamentales y comunitarias actuando en los territorios donde están instaladas las empresas florícolas. Las acciones que las mismas realizan son diversas, dependiendo de su origen y misión. Su responsabilidad frente a los problemas del sector florícola y de la garantía de derechos de los trabajadores es distinta pero puede ser complementaria. Cada actor puede tener un rol importante en la construcción del trabajo digno en el sector florícola. Lo importante es construir una respuesta integral, con la participación activa de los trabajadores para que los mismos puedan ejercer un rol de sujetos de derechos y no de objetos de programas hechos por y desde la perspectiva de terceros.

4.1.1 Organizaciones ambientalistas, de salud y de género

Existen algunas organizaciones ambientalistas locales no gubernamentales que asumen el tema del ambiente, pero aisladamente, sin coordinar entre sí. Otras dan servicios a los campesinos (sistemas de riego, técnicas agrícolas, etc.) y ocasionalmente se ocupan del problema de las florícolas. Se distancian de los trabajadores a quienes no consideran como agentes de cambio, ni siquiera cuando tienen sindicatos.

El empleo y el ambiente son temas tratados de manera antagónica por lo cual se necesita un proceso inevitable de discusión que permita acercar a los trabajadores con los ambientalistas. No existe ningún espacio dedicado al tema ambiental desde la necesidad de los trabajadores.

En cuanto a las intervenciones relacionadas a salud, estas son diversas, pero tampoco se realizan con la participación de los trabajadores como sujetos activos. Hay organizaciones que buscan promover la salud pero apoyando a las certificadoras.

Existen por otro lado los Consejos Cantonales de Salud. Podemos mencionar la experiencia desarrollada por el Consejo Cantonal de Salud de Pedro Moncayo como una instancia multisectorial que actúa en Tabacundo, La Esperanza, Tupigachi, donde se aglutinan varias organizaciones de diverso tipo y origen. En el Consejo de Salud se elabora el Plan Cantonal de Salud en el marco del cual se planifica y armoniza la respuesta a las necesidades locales de salud. En este marco están articulados servicios de promoción de la salud, atención médica, reforestación, deportes, rehabilitación, primeros auxilios, derechos, alimentación, medio ambiente, gimnasia y capacitación. Este es un espacio multidisciplinario, participativo y amplio.

Una estrategia para mejorar la situación de seguridad y salud de los trabajadores y del medio ambiente es integrar estos temas en estos consejos territoriales. Esta integración debe darse con la participación activa de los trabajadores.

En estos espacios de participación multisectorial, se deben consensuar y armonizar las acciones de las organizaciones no gubernamentales en relación al medio ambiente, y los derechos en salud en el ámbito florícola.

Las empresas, por su lado, cuando se tratan temas de ambiente o salud que pueden afectar a los intereses de las plantaciones, envían a sus delegados a participar en los espacios de debate, buscando influir en las decisiones y desapareciendo luego sin participar más.

La Casa Campesina, ubicada en Cayambe y dirigida por la Orden de los Salesianos realiza actividades de apoyo a las comunidades (servicios de empedrado, caminos vecinales, etc.) que se ejecutan mediante mingas con las comunidades. Otras organizaciones realizan acciones en temas de derechos de la mujer y género con las comunidades.

Podemos concluir que las organizaciones ambientalistas, de salud y de género no trabajan hacia el sector florícola o no tienen un programa de acción integral hacia las florícolas. Sus intervenciones son parciales y dirigidas en una relación directa con la comunidad o con las empresas sin tomar en cuenta a los trabajadores.

4.1.2 Organizaciones comunitarias, campesinas e indígenas

Las organizaciones comunitarias, tienen importante relación con el tema florícola, ya que los adultos y jóvenes de las comunidades a las cuales se deben, son trabajadores de las empresas de flores.

Al mismo tiempo, hay presencia de organizaciones de segundo grado (aquellas que aglutinan a las organizaciones de base), y que a su vez pertenecen a organizaciones regionales o nacionales, de tercer grado. Las más importantes son la Unión de Organizaciones Campesinas de Pichincha – UNOCAP - que agrupa aproximadamente a diecisiete comunidades, aunque un grupo está con la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador –CONAIE- y otro con la Confederación Quichua del Ecuador –ECUARUNARI-.

Está también la Unión de Campesinos de Cochasquí Pedro Moncayo -UCOPEM- del Cantón Pedro Moncayo que pertenece a la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas, Indígenas y Negras –FENOCIN- y agrupa a 26 comunidades. La Federación de Comunidades de Tupigachi y Pedro Moncayo –TURUCTA- agrupa entre siete y nueve comunidades, y está afiliada a la CONAIE.

En el área de Olmedo se encuentran la Corporación de Indígenas de Cangahua –COINCA- y la Corporación de Organizaciones Indígenas de Olmedo y Ayora –COINOA-, dos organizaciones de segundo grado adheridas a la ECUARUNARI.

Otra organización, aunque en un área más alejada, es la Unión de Organizaciones Campesinas de Cangahua –UNOCC- perteneciente a la FENOCIN que trabajan en temas de ambiente, producción agroecológica y agua.
Estas organizaciones de segundo grado tienen gran capacidad de convocatoria local y acompañan a las organizaciones nacionales en sus estrategias políticas más

importantes. El accionar de estas organizaciones es similar ya que priorizan los temas organizativos, productivos y de derechos en general, pero no abordan el tema sindical que también debe ser visto como un derecho. Estas instancias se diferencian entre ellas por las diferentes líneas políticas, aunque comparten temas como la Soberanía Alimentaria, entre otros. Los temas ambientales han sido también abordados pero de manera general. La Mesa Agraria, que era un importante espacio de dialogo, está funcionando de manera limitada por diferencias internas.

Con las organizaciones de segundo grado queda una tarea pendiente, pues las mismas han demostrado sensibilidad ante el tema de los derechos en las florícolas. Algunos cursos hechos por FENACLE en algunas comunidades sobre los derechos de los trabajadores florícolas demostraron gran interés de los participantes y después de la difusión de los derechos laborales insistían en la necesidad de dar respuesta en este ámbito, evidenciando por un lado su interés en participar, así como la falta de propuestas por el otro.

Finalmente se han constituido organizaciones de trabajadores informales que pese a su heterogeneidad y dispersión, en conjunto constituyen un sector respetable para las autoridades. Estos actores podrían ser aliados de los trabajadores formales, para lo cual es necesario hacer un trabajo con ellos, ubicando primero los espacios y formas organizativas de unos y otros, pero en la búsqueda de una base social común para el proyecto sindical.

Actualmente quedan algunos esfuerzos aislados de algunas comunidades frente al tema florícola. En el caso de MM Flowers, otros empresarios quisieron asumir la propiedad de la empresa recién rematada. Primero las comunidades se opusieron a la reapertura de la plantación pero finalmente solicitaron dinero a cambio de aceptar la reapertura. Esta experiencia demuestra que las empresas tienen estrategias para convencer a las comunidades y que la organización comunitaria no está lo suficientemente fortalecida o comprometida en la defensa de principios laborales y ambientales.

En conclusión es clave sensibilizar a estas organizaciones de segundo grado y luego desarrollar capacidades sobre los temas de derechos laborales y derechos de la naturaleza en el sector florícola indígena de tal manera que estas organizaciones incluyan el tema en sus agendas.

4.1.3 Otras organizaciones locales

En Yaruquí y Paute existen organizaciones de la iglesia que tienen una influencia en el sector florícola. En Yaruquí, por ejemplo, la iglesia actúa a través de un grupo de la Juventud Obrera Cristiana -JOC- que tiene un trabajo local en el sector florícola. Durante varios años la JOC ha buscado organizar a los trabajadores, aunque con éxito limitado. Su problema ha sido la falta de convocatoria y el enfoque con el que trabajan, realizando acompañamiento de los problemas, sin tocar el tema organizativo sindical. Tampoco responden a las dificultades existentes tomando en cuenta el punto de vista de los trabajadores. Ellos evitan la confrontación, a pesar de los problemas evidentes que existen y que no pueden resolverse solo con la intención de persuadir a las empresas.

A modo de ejemplo podemos mencionar como en Paute, a través de un sacerdote de la Iglesia Católica, se han hecho trabajos tratando de sensibilizar a las empresas florícolas que pertenecen a familias católicas de abolengo. La iglesia ha obtenido autorizaciones para hacer trabajos de salud dentro de las empresas. A pesar de sus esfuerzos los resultados han sido limitados. No obstante, la sensibilización y compromiso mostrado es sumamente importante y debería ser documentado y socializado con la iglesia en otras regiones.

Para llegar a amplias poblaciones los medios locales de comunicación, podrían jugar un papel importante. Por ejemplo hay tres radios que dan apertura a la expresión popular. Estas son Ecos de Cayambe, Intipacha y Radio Mensajes (perteneciente a la Casa Campesina de la Comunidad Salesiana).

Otro espacio interesante para generar conciencia social y conocimiento de derechos es el de los colegios. Aunque algunos de los directivos y profesores buscan mantener una buena relación con las empresas a fin de lograr algún beneficio; los estudiantes, niños y jóvenes pueden ser sensibles a un mensaje crítico sobre la falta de respeto de los derechos en general en relación al sector florícola, que frecuentemente afecta a sus propios padres.

La coordinación con los colegios se puede llevar a cabo en un convenio con el Ministerio de Educación e implementar a través de las Direcciones Provinciales de Educación. Eso permitiría actuar en generaciones que podrían ser futuros trabajadores

florícolas. Las plantaciones solicitan ahora personal con al menos educación primaria completa o secundaria. Por otro lado, esos jóvenes no tienen muchas posibilidades de acceder a niveles educativos superiores o trasladarse a otras ciudades más grandes y no hay muchas otras fuentes de trabajo en la zona.

Se puede aprovechar a los Consejos Estudiantiles y a los diversos tipos de programas que lleva a cabo el Ministerio de Educación con comunidades en temas como alfabetización, entre otros, para intervenir en esta realidad.

4.1.4 La respuesta de los responsables de la política pública

La respuesta del Estado, basada en sus facultades y distribución de competencias, ha sido heterogénea, desarticulada, descontinuada y débil. La misma se ha centrado, como se ha mencionado en el capítulo uno, en temas específicos y no han construido una respuesta integral ni sinérgica.

Las instancias gubernamentales y los Gobiernos Autónomos Descentralizados -GAD- tienen todavía varios vacíos en el tema de los derechos laborales y ambientales en el sector florícola.

El Ministerio de Relaciones Laborales tiene todavía un accionar limitado, sea en cobertura o en capacidad de exigir y garantizar el cumplimiento de las responsabilidades patronales de las florícolas. No se ha realizado el esfuerzo suficiente de control a las empresas que eluden sus obligaciones laborales, haciendo respetar las normas básicas establecidas en el marco legal.

Todavía hay incumplimiento de muchas empresas en cuanto a las obligaciones de seguridad y salud. Hay que recordar que son obligaciones del MRL, junto al IESS de: controlar la afiliación de los trabajadores desde el primer día de trabajo; hacer cumplir la elaboración de los Reglamentos de Seguridad y Salud; organizar los Comités Paritarios de Seguridad y Salud; y constituir las Unidades de Seguridad en el trabajo y los Servicios Médicos de Empresa.

Especialmente en cuanto a hacer valer el derecho a la organización sindical y contratación colectiva, las falencias y limitaciones son importantes y trascendentes. Los datos del MRL así lo ponen de manifiesto. En el año 2000 se registraron 50 florícolas y un reglamento de igual número de empresas, mientras que en el año 2001 eran 27 las registradas. Dado que el reglamento se renueva cada dos años, quiere decir que sumados los reglamentos, han cumplido este requisito menos del 40% de las empresas florícolas sin que se hayan registrado acciones/penalizaciones por dicho incumplimiento. Esto significa que hay más de 200 empresas que no cumplen esta obligación.

En el año 2008, 20 empresas fueron registradas en el MRL, sin embargo entre las empresas florícolas que han presentado su reglamento no siempre coinciden con las que tienen certificaciones. Es decir, una empresa con certificación o sello no necesariamente cuenta con el Reglamento de Seguridad e Higiene; y una empresa que cuenta con dicho reglamento no necesariamente cuenta con la certificación.

La falta de organización o la organización irregular de los Comités Paritarios de Seguridad e Higiene del Trabajo son otro ejemplo. Con frecuencia no se forman, o es la empresa la que elige los delegados de los trabajadores, lo cual impide el libre accionar de los mismos y que representen realmente las necesidades de sus compañeros. Dichos Comités se organizan cuando las empresas van a tener inspecciones de las certificadoras o de las autoridades de control, pero en la medida en que no están registradas queda en evidencia el incumplimiento. Todos estos hechos indican una falta de presencia trascendente del MRL haciendo cumplir la amplia legislación existente.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social –IESS- siendo el responsable de hacer cumplir a las empresas el derecho a la seguridad social de los trabajadores, no ha realizado controles lo suficientemente estrictos y frecuentes. Tampoco hace un seguimiento para establecer si hay Responsabilidad Patronal por la cual la empresa debe pagar por ley todos los costos de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, si estos se debieron a la falta de aplicación de medidas preventivas.

Muchos accidentes de trabajo no son registrados, ni siquiera investigados y no se controlan los lugares de trabajo como lo exige la ley vigente.

La nueva Constitución dice al respecto:

"El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas"[24].

La atención de los Servicios Médicos del IESS es muy deficiente, sea en los Dispensarios Anexos sea a través de la División de Riesgos del Trabajo, esto en el caso en que los trabajadores sean afiliados por las empresas. Por otro lado los Dispensarios Anexos no tienen un control prolijo, los médicos, enfermeras o auxiliares que atienden están sujetos a las decisiones del patrono y no existen suficientes programas de promoción de la salud, ni de prevención en el trabajo acorde a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Generalmente, los trabajadores que son contratados solamente por temporadas de alta demanda de producción como San Valentín no acceden a la seguridad social.

Según testimonios de los propios trabajadores, se dan casos de empresas cuyos trabajadores son atendidos mediante acuerdos privados entre funcionarios (en actividad) del IESS y la empresa, a espaldas de las autoridades del IESS y de los trabajadores. El hecho de que un funcionario del IESS, encargado del control de las empresas, al mismo tiempo es asesor de la empresa demuestra un conflicto de intereses. El IESS a través de la Dirección de Riesgos del Trabajo debería organizar una respuesta sectorial para las florícolas con un Programa de Control Integral Sistemático haciendo cumplir sus actuales disposiciones.

Ministerio de Salud Pública

Entre las facultades del Ministerio de Salud Pública está la rectoría para definir, implementar y evaluar las políticas públicas, normas y protocolos con el fin de mejorar la salud de la población y prevenir la exposición de la misma a riesgos de enfermedad por motivos de agresión y contaminación ambiental. Esta responsabilidad debería ser compartida de manera coordinada tanto por el IESS, el Ministerio de Salud Pública, y el Ministerio del Ambiente como un tema integral e interdisciplinario.

* 24 Constitución de la República del Ecuador. TITULO II. DERECHOS. Capítulo Segundo. Derechos del Buen Vivir. Sección Octava. Trabajo y Seguridad Social.

El Ministerio de Salud Pública no ha sido lo suficientemente meticuloso en los requerimientos para dar los permisos de funcionamiento a las empresas florícolas. El Área de Salud Ambiental del MSP es pequeña, cuenta con pocos funcionarios para hacer seguimiento a las Direcciones Provinciales de Salud en este tema, algo que evidentemente no les permite actuar de manera adecuada.

Esta Cartera de Estado se ha limitado a solicitar los exámenes anuales para los carnets de salud, requisito que deben cumplir las empresas para sacar los permisos de funcionamiento. Por otro lado, los exámenes realizados a los trabajadores no son estudiados por las autoridades, los mismos son hechos solo como un requisito formal sin siquiera controlar los resultados y menos aún visitar a las empresas.

Por otro lado, se ha sometido a los empleados a exámenes cuyos resultados casi nunca les son entregados como es su derecho. El MSP no ha realizado de manera coordinada y multisectorial acciones de promoción, prevención, rehabilitación en salud; tanto en relación a salud individual y colectiva dirigidas a la floricultura y sus principales involucrados. El MSP podría haber realizado mejores registros de los problemas de salud de los trabajadores de las florícolas, así como de las poblaciones donde estas están ubicadas.

Los informes de los Servicios Médicos, sean estos anexos al IESS, o servicios de otro tipo no aportan con evidencia que pueda ser usada por actores como los trabajadores, o las organizaciones de la sociedad civil para influenciar en mejoras en cuanto a temas de salud. No existen estadísticas confiables, no hay diagnósticos específicos de los problemas relacionados a la salud y el trabajo en la floricultura realizados por el MSP.

Al ser encargados del control los servicios del MSP no pueden ser al mismo tiempo proveedoras de servicios debido a que se produce una condición que puede favorecer el debilitamiento del control o un sesgo en el mismo. Esta situación ha empeorado últimamente ya que las empresas florícolas lograron que ya no se las considere como granjas agrícolas o avícolas, con lo cual se las excluye de las disposiciones de control por parte del MSP y actualmente no tienen una reglamentación específica que las regule desde el Ministerio de Salud Pública.

Los trabajadores, por su lado, acudan a los agentes no formales de salud, quienes muchas veces no pueden responder a problemas que no constan en la experiencia de la medicina tradicional.

El Ministerio del Ambiente

En el tema ambiental es necesario que la Floricultura sea normada y seriamente controlada. El Ministerio del Ambiente es quien dicta las políticas ambientales y realiza el seguimiento de las mismas. Es quien, además de establecer los criterios y pautas que protejan el ambiente y a los pobladores, debe ejercer el control y la sanción respectiva. Este control debe darse sin importar si las plantaciones se encuentran asentadas en un municipio con ordenanzas específicas para el control y prevención de la contaminación. Lamentablemente este Ministerio no asume completamente su rol en este sector, al no haberse pronunciado sobre los múltiples problemas ambientales que genera la producción florícola, aunque se han podido identificar algunos esfuerzos interesantes. Hay informes públicos que son muy críticos respecto a situaciones encontradas en las florícolas.

Pero por otro lado está la necesidad del control social. Cuando las comunidades se movilizan y hacen presión al Estado, el mismo inicia las acciones. La inspección realizada en las empresas florícolas de Tabacundo, en el año 2009 es un ejemplo de esto. La misma se generó a partir de una denuncia realizada por la veeduría conformada por la Unión de Comunidades y Barrios de Tabacundo (UCCIBDT) y, los representantes de las comunidades Simón Bolívar, Grande, San José Alto, San Juan Loma, Bellavista y San José Chico. Esto demuestra la importancia del empoderamiento y la participación de la sociedad civil organizada para incidir en el cumplimiento de los derechos por parte del Estado y de la empresa privada.

En el mencionado proceso del caso de las florícolas de Tabacundo, ha habido una cogestión entre la UCCIBT, el Municipio, El Ministerio del Ambiente y la Secretaria de los Pueblos. Este es un interesante ejemplo a seguir de veeduría ciudadana, control social y trabajo con el Estado para el cumplimiento de la política pública. Según información de la Secretaria de los Pueblos, en relación con la veeduría:

"El Municipio de Pedro Moncayo está promoviendo la conformación de una Coordinadora Ambiental Cantonal que logre involucrar a todas las organizaciones, barrios, comunidades, ONG´s y sector empresarial, para impulsar acciones coordinadas de protección ambiental, reforestación, manejo y reciclaje de desechos, entre otras"[25].

* 25 www.secretariadepueblos.gov.ec. Artículo: "Aplicarán sanciones a las empresas florícolas del Cantón Pedro Moncayo por incumplir normas ambientales". Jueves, 29 de Abril de 2010.

Washington Andrango, alcalde de Pedro Moncayo, manifestó que *"La responsabilidad de la Comisión Veedora es controlar los procesos de contaminación del ambiente y sus repercusiones en la floricultora y salud humana, por el uso de pesticidas. Así como la producción de desechos de las plantaciones florícolas"*[26].

Podemos concluir que hace falta unificar las investigaciones existentes en temas de salud y medio ambiente y ver las brechas para realizar estudios más profundos con participación multisectorial donde se responsabilice el Estado, las organizaciones sindicales, la sociedad civil organizada, las organizaciones comunitarias y los gobiernos descentralizados autónomos. Las universidades podrían tener un interesante rol en búsqueda de evidencias científico-sociales al respecto. El Ministerio del Ambiente debería tener una estructura local que le permita actuar en base a sus atribuciones e interactuar con los demás Ministerios.

Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca

En el marco de este Ministerio funciona la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro -Agrocalidad-. A través de esta instancia es posible establecer controles adecuados de los plaguicidas utilizados, pues cuenta con un laboratorio con experiencia en estos temas. Los laboratorios de Agrocalidad podrían jugar un rol mejor que el actual, ya que disponen de tecnología y experiencia para análisis ambiental de agua y suelo.

El MAGAP da el registro de los plaguicidas que se usan en las florícolas, y podría reforzar y desarrollar de manera coordinada con el Ministerio de Ambiente el control del uso de lo mismos. Actualmente el registro no se hace de manera transparente y está en manos de pocos funcionarios que guardan celosamente la información, lo que les da un poder inimaginable y a su vez presiones difíciles de superar por parte de las empresas de agroquímicos.

AGROCALIDAD debería reestructurarse nuevamente y profundamente no solo en su orgánico-funcional sino en cuanto a los funcionarios que deberían ser rotados, reemplazados o controlados éticamente.

* 26 Entrevista de CRE Satelital. Veeduría vigilará contaminación ambiental causada por florícolas en Tabacundo. 19/12/2009 | 10:47.

Los Municipios

Los Municipios tienen la responsabilidad del control del uso del suelo y son los que otorgan la Licencia Ambiental para el funcionamiento de las empresas. Los controles efectuados por los municipios a las empresas suelen ser superficiales. Además guardan la información sobre las inspecciones y temas relacionados a las empresas florícolas, impidiendo que aquellos que quieran acceder a la misma puedan hacerlo y así conocer más a profundidad el estado de situación de las florícolas.

En este sentido sea en Quito o Cayambe, los municipios tienen documentación que revela las limitaciones de sus controles, las debilidades de los estudios de impacto ambiental realizados y la dificultad para acceder a información real. Aún así, se puede ver que los indicadores de efluentes y desechos sólidos no se adecuan a las necesidades y límites establecidos en el caso de algunos plaguicidas.

Revisando algunas auditorías ambientales existentes en empresas como Bella Flor, FLORSANA y Sande Ecuador Cia. Ltda., como ejemplo, es claro que hay deficiencias en las empresas para mitigar los impactos ambientales periféricos a las plantaciones. Por ejemplo no se evalúa en particular el impacto en el caso del aire.

En el caso de agua o suelo, cuando se hace la evaluación se encuentran con frecuencia plaguicidas organoclorados y también organofosforados. Si bien los primeros pueden ser una consecuencia de cultivos de larga data incluso previos a la ubicación de la plantación florícola, ya que son contaminantes orgánicos persistentes (COPs) que pueden perdurar muchos años después de haber sido utilizados, en el caso de los organofosforados lo más probable es que correspondan a fumigaciones recientes ya que estos productos son más biodegradables.

También hay dificultades en cuanto a las ordenanzas que regulan a las florícolas.

Los gobiernos autónomos descentralizados, en la mayoría de casos, han sido fuertemente presionados por algunas empresas florícolas, bajo el condicionante de ser la única fuente de trabajo local y de haber potencializado las economías locales, intimidando a los funcionarios o pudiendo corromperlos. Por eso las ordenanzas municipales no se cumplen o no es posible obtener información de ellas.

Los Municipios deben, en primer lugar transparentar la información y además generar espacios de participación para escuchar la opinión de la población especialmente aquella vecina a las plantaciones.

Los consumidores

Los consumidores, sean locales o del exterior, desconocen la realidad de los trabajadores florícolas ecuatorianos y la situación del medio ambiente alrededor de las florícolas. Cuando ellos compran flores con sellos creen que están apoyando una causa justa. Sin embargo, los consumidores no tienen evidencias reales más que informes generales de las certificadoras creadas para dirigirse a ese mercado de consumidores.

Algunas presentaciones que se han realizado para difundir la situación de derechos de los trabajadores y del medio ambiente han despertado grandes inquietudes entre los consumidores en Suecia, Bélgica e Italia entre otros países europeos. En EEUU aunque las demandas ambientales y laborales son menores, se insinúan reacciones crecientes de críticas al manejo de las certificadoras. Sería importante lograr que asociaciones de consumidores puedan conocer la realidad del sector florícola para tener su propia opinión al respecto.

Conclusiones

En conclusión se puede decir que la actuación de cada institución del Estado ha sido diferente y parcial. No ha habido una respuesta continua e integral que mejore el rol estatal en este sector.

Las empresas han procedido a realizar lo mínimo aceptable en los temas de ambiente y salud, desde el punto de vista normativo, buscando minimizar costos y acciones. Han mostrado una actitud defensiva frente al control estatal. Su estrategia más importante ha sido acudir a las certificaciones, tratando de demostrar que cumplen los requerimientos del mercado mundial.

En cuanto a los trabajadores, los mismos no tienen capacidad de respuesta frente a los temas de salud y medio ambiente. Solo existen dos organizaciones sindicales entre las quinientas empresas florícolas conocidas. Por lo tanto, es muy escasa la reacción frente a los problemas y cuando se produce puede existir hasta el riesgo de perder el trabajo.

Las comunidades no están preparadas, y con contadas excepciones, como el caso de Tabacundo; no tienen una propuesta frente a la realidad de la salud y el medio ambiente. Aun siendo conocedores del tema y de las consecuencias que pudieran producirse es generalizado que las comunidades no afronten la temática y se concentren en otros problemas.

4.2 Perspectivas para la estrategia sindical

4.2.1 La Nueva Constitución del 2008 y nuevos derechos

Es necesario tomar en cuenta el nuevo marco constitucional que ha reforzado temas importantes para los trabajadores florícolas como los derechos humanos en general, los derechos de la naturaleza, los derechos del "Buen Vivir" y los derechos a la participación social.

El concepto de derechos de la naturaleza hace a la Constitución Ecuatoriana una de las más avanzadas de América Latina y del mundo. Por esto es necesario desarrollar capacidades en los sindicatos y organizaciones sociales para que exijan a la autoridad pública el cumplimiento de los derechos de la naturaleza.

Como podemos ver la naturaleza tiene el derecho a la restauración, tema que es clave debido al impacto en el suelo que tiene la producción florícola.

Este artículo nos orienta sobre el tema de las fumigaciones en las plantaciones florícolas.

DERECHOS DE LA NATURALEZA

La naturaleza tiene derecho a la restauración. Esta restauración será independiente de la obligación que tiene el estado y las personas naturales o jurídicas de indemnizar a los colectivos e individuos que dependan de los sistemas naturales afectados.

En los casos de impacto ambiental grave o permanente, incluidos los ocasionados por la explotación de los recursos naturaleza no renovables el Estado establecerá los mecanismos más eficaces para alcanzar la restauración, y adoptará las medidas adecuadas para eliminar o mitigar las consecuencias ambientales nocivas.

CONSTITUCION ECUATORIANA TITULO II DERECHOS.CAPITULO SEPTIMO DERECHOS DE LA NATURALEZA. Art. 72.

En relación a la participación social, algunos de los principios que la Constitución incluye son:

PRINCIPIOS DE LA PARTICIPACION

Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del estado y la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano.
TITULO IV PARTICIPACION Y ORGANIZACIÓN DEL PODER. CAPITULO PRIMERO. PARTICIPACION EN DEMOCRACIA. SECCION PRIMERA PRINCIPIOS DE LA PARTICIPACION. Tomado del Art. 95.

PRINCIPIOS DE LA PARTICIPACION

Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de auto determinación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que prestan servicios públicos.

Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus dirigentes, y la rendición de cuentas.

TITULO IV PARTICIPACION Y ORGANIZACIÓN DEL PODER. CAPITULO PRIMERO. PARTICIPACION EN DEMOCRACIA. SECCION SEGUNDA. ORGANIZACIÓN COLECTIVA. Art. 96.

En el proceso de reestructuración del Estado, se han creado diversos espacios con los cuales los sindicatos y las organizaciones de segundo grado pueden generar una relación y aprovechar las oportunidades de participación desde su rol de sociedad civil organizada. Es importante para esto realizar un mapeo de todas las instancias con las cuales se puede interactuar en el marco del sector público, así como la organización de los poderes del Estado, tomando en cuenta el quinto poder: la participación ciudadana. Para esto contamos con el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, a quien hay que obligar que cumple el rol para el que fue creado.

El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. Promoverá e incentivará el ejercicio de los derechos relativos a la participación ciudadana, impulsará y establecerá mecanismo de control social en los asuntos de interés público, (…") Art 207

Serán deberes y funciones del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, además de los previstos en la ley: Art 208

1 Promover la participación ciudadana, estimular procesos de deliberación pública y propiciar la formación en ciudadanía, transparencia y lucha contra la corrupción

CAPITULO V. FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL. SECCION SEGUNDA .CONSEJO DE PARTICIPACION CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL.

4.2.2 Perspectivas para la organización social y sindical del sector

Los resultados de una encuesta aplicada en Yaruquí en el 2009 mostraron que los trabajadores tienen conciencia de la situación existente, que tienen capacidad crítica, que reconocen los problemas. Sin embargo, tienen limitaciones porque no pueden organizarse. Entonces desarrollan otras estrategias de resistencia como: trabajar menos, no cumplir las órdenes, o dejar el trabajo apenas les aumentan la exigencia o cuando se sienten enfermos y los médicos les recomiendan cambiar de trabajo.

También hay conciencia de cómo funcionan las certificadoras. Los trabajadores identifican a las mismas claramente como un "engaño", "apariencia" o interés de parte de las empresas para "vender más".

La misma encuesta aplicada a trabajadores sindicalizados demostró su capacidad crítica frente a las condiciones y ambiente de trabajo y frente a las certificaciones.

Hay dos razones por las cuales los trabajadores no se organizan. Por un lado la organización sindical es considerada como un riesgo y una respuesta de última instancia. Organizarse entre varias fincas, les parece más viable y menos riesgoso. Por otro lado, hay un desconocimiento del significado real y profundo de la organización sindical. Esto se debe a que los trabajadores han estado constantemente amenazados en las empresas por las campañas de antisindicalismo y con ejemplos de derrotas frecuentes en los intentos de sindicalización que se han producido.

Los líderes comunitarios conocen las injusticias que se producen a través de los miembros de la comunidad que son empleados en las empresas florícolas. Las entrevistas realizadas a líderes de comunidades demuestran una acogida a la organización de sindicatos, no lo ven como una competencia sino más bien como complementarias. Sin embargo, no les queda claro cómo podrían intervenir y apoyar esta iniciativa.

La limitación es que las organizaciones comunitarias no saben cómo trabajar en la protección de sus miembros en los aspectos laborales. Esto evidencia desconocimiento del marco legal que ampara el tema de derechos de los trabajadores y falta de conocimiento de las acciones viables de protección de estos derechos, es decir qué hacer, a dónde acudir, qué decir, etc.

Tomando en cuenta los consecutivos fracasos de organizar sindicatos, la campaña anti sindicalista de parte de las empresas florícolas, la fuerza de las mismas a través de su gremio EXPOFLORES y las debilidades propias de las organizaciones sindicales; la estrategia desde los trabajadores y quienes los apoyan debe ser integral.

Con estos antecedentes se propone constituir un instancia social única de carácter nacional que puede ser un “Frente de Defensa Laboral, Social y Ambiental”, basado en un Sindicato Único en la Rama Florícola, integrando además a todas las organizaciones sociales posibles del sector (sindicatos, comunas, ONG´s, organizaciones barriales, comités, escuelas y colegios, iglesias locales, etc.).

Una vez conformado este espacio nacional, es necesario elaborar una planificación estratégica del mismo y posteriormente los planes operativos respectivos. Los planes pueden evidenciarse posteriormente en programas de grupos temáticos que se responsabilicen de subtemas como: ambiente, derechos laborales, fortalecimiento de la participación, derechos de la mujer, etc.

El eje de ese Frente debería ser el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Florícolas que debe proponer acciones concretas de exigibilidad de derechos laborales. Exigir al IESS la inspección de las fincas para conocer la situación de la afiliación de los trabajadores. Acciones con el Ministerio de Relaciones Laborales para asegurarse de que se garanticen los derechos, en especial el derecho a la sindicalización y negociación colectiva por rama de trabajo.

Parte clave del trabajo debe ser el registro y documentación de casos de violación de los derechos laborales. Esto implica crear un sistema informativo del sector florícola local donde se establezca un conocimiento de las condiciones de trabajo, ambiente de trabajo y salud de los trabajadores. Con esta información bien documentada se puede organizar una campaña de difusión de los casos de amenazas, despidos, incumplimientos, con nombre de las empresas incluido y a las certificadoras como corresponsables de la situación existente por encubrir la situación. Esta campaña debería hacerse tanto a nivel nacional y en el exterior.

El plan de trabajo debe contar con acciones de incidencia política. Para esto es necesario hacer una recopilación completa de todo el respaldo legal presente tanto en la constitución como en las leyes y convenios internacionales firmados por el país. Esta recopilación puede evidenciarse en un material educativo o referencias que sirvan de consulta a los actores interesados. Los procesos de incidencia política deben estar muy bien planificados, priorizando las acciones que se consideren importantes y clave.

El desarrollo de capacidades, y una buena estrategia de comunicación social deben ser parte del plan de trabajo. Desarrollar un plan de capacitación sindical y ambiental de la población podría ser un ejemplo del desarrollo de capacidades. La publicación de un boletín o periódico mensual electrónico que circule a nivel nacional e internacional y de una página web al respecto podría ser parte de la estrategia de comunicación social.

La estrategia de comunicación es clave para poner en la opinión pública el tema, lograr simpatizantes en las comunidades y extender una campaña a nivel nacional e internacional. Se debe usar fechas importantes en el sector florícola como San Valentín para que se ponga atención sobre el tema.

En el marco de las organizaciones comunitarias ya existentes, se puede hacer educación en derechos laborales, y derechos de la naturaleza. Posteriormente se puede pensar en la posibilidad de establecer en las organizaciones barriales y comunitarias, grupos de trabajo para la defensa del trabajo, el medio ambiente, las mujeres, los niños, niñas y adolescentes en las áreas florícolas.

Todo esto puede generar una base social de respaldo a los esfuerzos que realizará la nueva organización nacional (Síndicato Único por Rama de Actividad) en los territorios, esto implica una campaña sistemática.

Se entiende por Sindicato Único por Rama de Actividad en el sector florícola la organización de una estructura sindical que represente a todos los trabajadores florícolas, que proponga un Contrato Nacional Único de Trabajo Florícola y que se asiente en organizaciones en cada plantación en base a sindicatos u organizaciones de base.

Esta organización tendría un impacto importante al fijar condiciones mínimas de trabajo para el sector, todos los trabajadores estarían representados y se establecería un piso de reivindicaciones que no se debe bajar. Incluso para las empresas y el estado sería más sencillo tener un espacio único y tripartito donde confrontar y resolver muchos de los problemas del sector. La experiencia del sindicato por Rama de Trabajo no es nueva. Argentina o Brasil, por ejemplo, han producido avances en la mayoría de ramas de actividad aunque el sindicato por Rama no se ha desarrollado en la producción florícola que en esos países no ha crecido de la misma manera.

En cuanto a dónde intervenir, evidentemente aunque la instancia organizativa es de carácter nacional, su intervención también aterriza siempre en lo local, trabajando en todo territorio donde estén asentadas las empresas florícolas. Es necesario tomar en cuenta tres niveles territoriales de intervención: los lugares donde hay sindicatos, aquellos donde ha habido intentos importantes de constituir organizaciones sindicales y donde no ha habido iniciativas sindicalistas.

El lanzamiento de la instancia nacional debería ir respaldado con una declaración de todas las Centrales Sindicales apoyando al sector laboral florícola como un manifiesto de unidad, que puede publicarse en la prensa.

En conclusión se necesita promover una estrategia global desde la sociedad civil y los trabajadores para reequilibrar la correlación de fuerzas con la Corporación Florícola y reinventarse el dialogo social y la negociación colectiva, que actúa de manera orgánica, siendo el Sindicato Único por Rama de Actividad la alternativa de fortalecerse y actuar en conjunto. Nunca surgirá una organización sindical genuina en el sector florícola con el apadrinamiento de las empresas florícolas o sus representantes corporativos, como EXPOFLORES, ni por la acción de las certificadoras. Por eso se requiere de un compromiso serio y un acuerdo estratégico de los trabajadores para alcanzar este objetivo, apoyandose en la Constitución vigente.

A continuación varias citas puntuales de la Constitución vigente:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR

Sección Octava: Trabajo y seguridad social

Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Artículo 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividad para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Sección cuarta: Mujeres embarazadas
Artículo 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:
1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.
Artículo 46.-
El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:
2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohibe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil.
El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconcerá y respaldará su trabajo y las demás actividadaes siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.

Capítulo Sexto.- Derecho de libertad
Artículo 66.-
2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.
3. El derecho a la integridad personal, que incluye: **a)** La integridad física, psíquica, moral y sexual.
13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.
16. El derecho a la libertad de contratación.
El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Capítulo Sexto.- Trabajo y producción
Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución
Artículo 326.-
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, Será nula toda estipulación en contrario.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad seguridad, higiene y bienestar.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

Artículo 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.
Se prohibe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Artículo 328.-
La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.
El estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.
El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.
Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Durante aproximadamente 25 años se ha desarrollado el sector florícola, articulado al mercado mundial y con fuertes impactos locales. Ese marco, con variaciones y puntos de inflexión ha ido generando una forma particular de producir y un modo particular de incidir en la realidad del país y de las áreas de producción. Sobre ese escenario, montado bajo los procesos neoliberales de globalización, apertura y ajuste, se debatieron los actores en medio de circunstancias específicas de instalación así como condiciones de vida y de trabajo.

Este contexto, de lo general a lo particular se fue construyendo a la par que documentado para sostener una hipótesis central: la organización y condiciones y ambiente de trabajo en la floricultura ecuatoriana se generan a partir de la relación con el mercado mundial desde donde se desencadenan procesos particulares que, contradictoriamente se oponen, resisten o se injertan a su dinámica impactando a los trabajadores y pobladores de las zonas florícolas en lo económico productivo, social, cultural, laboral, ambiental y ocupacional.

La lógica central vertebradora de este proceso hace que gradualmente los condicionamientos del mercado mundial vayan subordinando los procesos locales, incluidas las condiciones de vida y trabajo y el ambiente y la salud de los trabajadores y pobladores vecinos. Esta dinámica no ha sido unidireccional. Dependiendo de los actores y las condiciones del mercado mundial ha habido cambios contradictorios especialmente en cuanto al desarrollo empresarial, el desarrollo local, el empleo y el tejido social y el rol del Estado y las organizaciones sindicales.

Las experiencias que se han podido acompañar se las ha enmarcado, articulado y reconstruido a la luz de los procesos más generales y se han constituido así en insumos y ejemplos o indicadores destinados a abonar el conocimiento de la realidad florícola.

25 años es un tiempo adecuado, aunque no suficiente, para hacer una síntesis que suponga y proponga perspectivas para el sector. Cuando las tendencias predominantes empiezan a delinearse con más claridad es posible establecer pautas para reencauzar el modo de producir, consumir, vivir y organizarse.

En la apertura de un contexto crítico al neoliberalismo, el sector florícola ocupa uno de los espacios de debate que debe esperarse amplio y prolijo para ver tanto las rosas como las espinas de una propuesta productiva que deberá adaptarse a los nuevos paradigmas constitucionales si es que se busca superar el monocultivo y el extractivismo, la reprimarización de la economía y avanzar hacia la soberanía alimentaria y el buen vivir.

La situación del sector florícola va camino a un nuevo proceso que consiste en la agudización de la competencia con productores africanos y Colombia lo cual va a buscar descargar sobre los trabajadores todas las acciones destinadas a reducir costos, como ya lo evidencia la situación actual. Esto se agudizará aún más si no se renueva la ATPDEA.

La respuesta de las empresas florícolas y su representación corporativa EXPOFLORES ha sido y es la de afirmar su control territorial, crear un entorno alrededor de las instituciones y gobiernos locales, y evitar cualquier forma de organización independiente de los trabajadores matizada con acciones pseudo filantrópicas, aparentemente de compromiso social y sobre todo de imagen a nivel nacional e internacional, sin descartar usar sus influencias en las altas esferas políticas a través de la presencia de empresarios florícolas en altas funciones del Gobierno del Presidente Correa.

Frente a esta situación, los trabajadores tienen un desafío amplio y que requiere respuestas integrales y una estrategia global. Es decir se debe actuar a nivel nacional e internacional. A nivel internacional es necesario mostrar que la imagen

de la producción florícola ecuatoriana no coincide con la realidad y sobre todo con sus aspectos laborales y ambientales. Para ello la solidaridad internacional de sindicatos y consumidores exigentes será fundamental.

A nivel nacional la experiencia demuestra que el sindicato de empresa está agotado, y es necesario replantearse no solo la tarea sindical sino el modelo mismo de sindicalización. En ese sentido, siendo imposible hacer 500 sindicatos es necesario apuntar al Sindicato Único por Rama de Trabajo de la floricultura, lo cual evitará el desgranamiento actual y el desgaste de formar una organización mientras las empresas destruyen las que ya existían.

Es necesario buscar y encontrar aliados, sea a nivel local en comunidades y autoridades democráticas locales como a nivel nacional, en el gobierno y Ministerios que cumplan sus atribuciones.

Una campaña de presentación independiente que sea capaz de mostrar una identidad definida del nuevo sindicalismo por rama de trabajo y sus nuevas iniciativas, es fundamental para sostener esta propuesta.

Los mecanismos de cooptación de EXPOFLORES hacia las instituciones y de las Certificadoras, algunas de ellas ilegales en el país, deben ser combatidos con propuestas alternativas de control estatal y participación laboral unitaria.

La Constitución del 2008 y la legislación actual permiten avanzar en esta dirección, sin embargo se requerirán nuevos aportes para contribuir al mejoramiento ambiental y de salud de los trabajadores demandando mayor atención a estos problemas y sobretodo mejorando las condiciones de trabajo.

El fortalecimiento sindical ayudará al proceso democrático y participativo del Ecuador pudiendo tener influencia en la redistribución del ingreso, el control tributario y el desarrollo productivo.

ABREVIACIONES

ASOCOLFLORES: Asociación Colombiana de Exportadores de Flores
ATPDEA: Ley de Preferencias Arancelaria Andina
BID: Banco Interamericano de Desarrollo
CEOSL: Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
CFN: Corporación Financiera Nacional
CNTE: Cultivos No Tradicionales de Exportación
COINCA: Corporación de Indígenas de Cangahua
COINOA: Corporación de Organizaciones Indígenas de Olmedo y Ayora
CONAIE: Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador
COPs: Contaminantes Orgánicos Persistentes
ECUARUNARI: Confederación Quichua del Ecuador
EXPOFLORES: Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador
FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FENACLE: Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador
FENOCIN: Federación Nacional de Organizaciones Campesinas, Indígenas y Negras
FLP: Flower Label Program
FNV: Central Sindical Holandesa
GAD: Gobierno Autónomo Descentralizado

IESS: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
IFA: Corporación para el Desarrollo de la Producción y el Medio Ambiente Laboral
JOC: Juventud Obrera Catolica
MAGAP: Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca
MRL: Ministerio de Relaciones Laborales
MSP: Ministerio de Salud Pública
NNA: Niños, Niñas y Adolescentes
OIT: Organización Internacional de Trabajo
OMS: Organización Mundial de Salud
ONG: Organización No Gubernamental
RSE: Responsabilidad Social Empresarial
SIDA: Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
SRI: Servicio de Rentas Internas
TM: Toneladas Métricas
TURUCTA: La Federación de Comunidades de Tupigachi y Pedro Moncayo
UCCIBDT: Unión de Comunidades y Barrios de Tabacundo
UCOPEM: Unión de Campesinos de Cochasqui Pedro Moncayo
UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNOCAP: Unión de Organizaciones Campesinas de Pichincha
UNOCC: Unión de Organizaciones Campesinas de Cangahua
VIH: Virus de la Inmunodeficiencia Humana

BIBLIOGRAFÍA

• **Blanco Romero, Luis E.** Dermal exposure Determinants: a pesticide exposure assessment approach for developing countries. Thesis for Doctoral degree. Karolinska Institutet. Suecia. 2008.
• **Corporación Cactus y Terres des Hommes.** Floricultura de Exportación en América latina: Hipótesis y retos. Claudia Patricia Serra, Editora. Alemania. Primera Edición. Colombia. 2003.
• **CORPEI.** Perfiles de Sector: Florícola. Ecuador. Marzo de 2008.
• **CORPEI.** Perfiles de Sector: Perfil de Flores. Ecuador. Junio de 2009.
• **Consejo Cantonal de Salud de Pedro Moncayo.** Por la Promoción de la Salud y la Prevención de la enfermedad con enfoque intercultural. Tabacundo. Ecuador. 2008.
• **EXPOFLORES-MIF-FOMIN-BID.** Flor del Ecuador. Certificado Socio-Ambiental. 2007.
• **EXPOFLORES.** La Flor. Ecuador. Junio-Agosto 2008. No. 49.Ecuador. 2008.
• **FAO.** Código internacional de Conducta para la Distribución y Utilización de Plaguicidas. Versión revisada. Adoptado por el 123º.
Periodo de sesiones del Consejo de la FAO, noviembre de 2002.
• **FENACLE.** Las certificaciones en la producción florícola en Ecuador. 2008.
• **Flower Tech.** Production and Marketing of ornamental worldwide.
Volume 10 No. 3, 2007.
• **Fundacentro.** Aspetos de prevencao e controle de acidents no trabalho com agrotoxicos. Sao Paulo. Brasil. 2005.
• **Harari, Raul.** Fuerza de Trabajo y floricultura: empleo, ambiente y salud de los trabajadores. Ecuador Debate No. 59.Quito. 2003.
• **Harari, Raúl, López P., Ramiro y Axelson, Olav.** Exposición a Plaguicidas Organofosforados y Carbamatos y Aberraciones Cromosómicas: el caso de una plantación florícola en Ecuador. En Salud Ocupacional y Ambiental: realidades diversas. Memorias de la Conferencia Internacional Salud Ocupacional y Ambiental: Emergencias en los Países en Desarrollo. Quito, 6-10 de Marzo de 2006. Philip

Landrigan, Morando Soffritti, Raul Harari, Pietro Comba, Homero Harari. IFA-Collegium Ramazzini-Istituto Superiore di sanitá.Ecuador. 2006.
• **Harari, Raúl, Albuja Gonzalo y Harari, Homero.** Ambiente y Salud en la floricultura: tres estudios de caso. En El ambiente y la salud: Epidemiología Ambiental. Pietro Comba y Raul Harari Compiladores. IFA- Istituto Superiore di Sanitá-Italia. Quito. Ecuador. 2007.
• **IFA-INSTRUCT-CIDA.** La relación entre comunidad y empresa florícola: El Ambiente y la Salud. Otavalo. Ecuador. 2002.
• **IFA-INSTRUCT-CIDA.** Floricultura y Desarrollo Local: conflictos y consensos. Otavalo. Ecuador. 2003.
• **IFA.** Seguridad, Salud y Ambiente en la Floricultura. Raúl Harari, Compilador. IFA-PROMSA-BIRF-MAG-BID. Ecuador. 2004.
• **IFA-DMQ-Distrito Metropolitano de Quito:** Ambiente y Salud. Quito.Ecuador. 2007.
• **IFA-SWISSCONTACT.** Residuos peligrosos, ambiente y evaluación del impacto en salud. Quito. Ecuador. 2008.
• **Korovkin, Tania y Sanmiguel, Olga.** Estándares de trabajo e iniciativas no estatales en las industrias florícolas de Colombia y Ecuador. ICONOS. FLACSO. Ecuador. Septiembre de 2007.
• **Maroni, Marco, Colosio, Claudio, Ferioli, Adalberto, Fait, Antonella.** Biological Monitoring of pesticides exposure: A Review. WHO- Regione Lombardia - University of Milano. ELSEVIER. Reprinted from Toxicology, Vol 143, Issue No. 1 (2000).
• **Mena, Norma.** Impacto de la Floricultura en los campesinos de Cayambe. Instituto de Ecología y Desarrollo de las Comunidades Andinas. IEDECA. Ecuador. 1999.
• **Philippe Grandjean, Raul Harari, Dana Barr and Frodi Debes.** Pesticide Exposure and stunting as independent predictors of neurobehavioral deficits in Ecuadorian school children. Pediatrics Online. 2005.
• **Regione Toscana-Servizio Sociales della Toscana.** Il Progetto Mancozeb. Firenze. Italia.2005.
• **Rossano,A., Gemelli, V., Giovannelli,C. Pacciotti, G. Sabatucci, A., Spagnolo, A.** Alterazione della fertilitá nelle lavoratrici in serra. La Medicina del Lavoro. Volume 100, n 6. Novembre-Dicembre 2009.
• **Rueda Cifuentes, Ruth. Corporación Cactus, Oxfam Gran Bretaña y Oxfam Colombia.** Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana.Primera Edición. Colombia. 2003.
• **Stewart, Amy.** Flower Confidential. Algonquin Books of Chapel Hill. 2007.
• **Tordoir, William, Maroni, Marco, He, MFengsheng.** Health Surveillance of Pesticide Workers-ICOH-IPCS-WHO. ELSEVIER. Toxicology 91 (1994).
• **UNTRAFLORES-UNAC-UITA-FNV.** La Carta Solidaria. Órgano de expresión. No. 2 Colombia. 2010.
• **World Health Organization.** Safety of pyrethroids for Public Health Use. 2005.

El componente de las condiciones de trabajo no ha sido un tema central de la modernización productiva. Para ello ha influido tanto el interés de los empresarios en pensar exclusivamente en el mercado, como las dificultades de los trabajadores para constituir sus organizaciones sindicales. El Estado estuvo casi ausente de esta realidad entre 1990 y 2005, y, cuando actuó, lo hizo respaldando la reproducción de un modelo económico que no tomaba en cuenta a los trabajadores.

El caso de la producción florícola ecuatoriana ha sido emblemático en este sentido: una importante y sostenida presencia en el mercado mundial no ha tenido su contrapartida en beneficios laborales para los trabajadores. Si bien se han abierto puestos de trabajo de una dimensión para nada despreciable, el empleo generado no ha significado simultáneamente un mejoramiento de las condiciones de trabajo de esos trabajadores.

Ha habido un reduccionismo economicista y allí se ha detenido la posibilidad de tomar en cuenta el significado y contenido del trabajo más allá del ingreso que eso representa, y, en particular, se ha amenazado la seguridad y salud de los trabajadores. Esto se ha expresado, sintéticamente y de manera estructural, en las formas en que las empresas se han opuesto a la sindicalización de los trabajadores.

Este libro pretende repasar la situación del sector florícola en relación a la producción y las condiciones de trabajo. También se enfatiza en la necesidad de replantearse la propuesta sindical, cuestionando el sindicato de empresa y proponiendo el desarrollo de un Sindicato Único por Rama de Actividad Florícola y un Contrato Único Nacional de Trabajo, tendiente a garantizar los derechos laborales de todos los trabajadores del sector.

Finalmente, es necesario resaltar este esfuerzo sindical unitario de FOS (Bélgica), FNV (Holanda) y FENACLE (Ecuador) a escala internacional y nacional para, conjuntamente con IFA, generar un debate tendiente a responder a las contradicciones de un sector profundamente incluido en el proceso de globalización.

ISBN 978-9942-03-639-1

9 789942 036391

FENACLE

Corporación para el Desarrollo de la Producción y el Medio Ambiente Laboral

SOCIALISTISCHE SOLIDARITEIT

Federatie Nederlandse Vakbeweging

ANEXOS

Lista de Anexos

Anexo 1

Listado de instrumentos legales vigentes, Ordenanzas M.I. Municipalidad de Guayaquil, Normas Ministerio de Ambiente y Otras normas vigentes.

<u>Instrumentos legales vigentes</u>

- Constitución Política de la República del Ecuador (2008)
- Protocolo de Montreal
- Convenio de Basilea
- Convenio de Rotterdam
- Convenio de Estocolmo
- Ley Orgánica de Aduanas
- Ley Orgánica de Defensa al Consumidor
- Código de la Salud
- Código del Trabajo
- Ley de Prevención y Control de la Contaminación Ambiental
- Ley de Comercialización y Empleo de Plaguicidas
- Ley de Gestión Ambiental
- Ley y Reglamento de Plaguicidas y Productos Agrícolas
- Reglamento de Uso y Aplicación de Plaguicidas en las Plantaciones Dedicadas al Cultivo de Flores
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Decreto No. 2393 del 17/11/1986
- Sistema Unico de Manejo Ambiental
- Políticas Nacionales de Residuos Sólidos
- Reglamento a la Ley de Gestión Ambiental para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental
- Reglamento a la Ley de Gestión Ambiental para la Prevención y Control de la Contaminación Ambiental, Anexo 1, Anexo 2, Anexo 3, Anexo 4, Anexo 5, Anexo 6
    - Norma de calidad ambiental y de descarga de efluentes: recurso agua.
    - Norma de calidad ambiental del recurso suelo y criterios de remediación para suelos contaminados.
    - Norma de emisión al aire de fuentes fijas de combustión.
    - Norma de calidad de aire ambiente.
    - Límites permisibles de Niveles de Ruido ambiente para Fuentes Fijas y Fuentes Móviles y para vibraciones.

    - Norma de calidad ambiental para el manejo y disposición final de desechos sólidos no peligrosos.
- Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación por Desechos Peligrosos
- Reglamento de importación y exportación de sustancias químicas
- Régimen Nacional para la Gesión de Productos Químicos Peligrosos
- Reglamento para Otorgar el Registro Unificado de Plaguicidas y Productos de Uso Veterinario

Ordenanzas M.I. Municipalidad de Guayaquil

- Ordenanza reformatoria a la Ordenanza que establece los requisitos para el otorgamiento de licencias ambientales a las entidades del sector público y privado que efectúen obras y/o desarrollen proyectos de inversión públicos y privados dentro del Cantón Guayaquil
- Ordenanza que regula la obligación de realizar estudios ambientales a las obras civiles y a los establecimientos industriales, comerciales y de otros servicios, ubicados en el Cantón Guayaquil
- Ordenanza reformatoria a la Ordenanza que regula la obligación de realizar estudios ambientales a las obras civiles y a los establecimientos industriales, comerciales y de otros servicios, ubicados en el Cantón Guayaquil
- Ordenanza. Declaración que Establece las Políticas Ambientales del Municipio de Guayaquil
- Contenido del reporte de Aguas Residuales Industriales a la M. I. Municipalidad de Guayaquil.
- Guía para el Monitoreo de Aguas Residuales Industriales a la M. I. Municipalidad de Guayaquil

Normas Ministerio de Ambiente gestión de sustancias quimicas en Ecuador

- Prohibición de la importación de Desechos Peligrosos Contaminantes
- Prohibición de registro de varios pesticidas
- Norma Técnica INEN 2 288. Productos Químicos Industriales Peligrosos. Etiquetado de Precaución. Requisitos.
- Norma Técnica INEN 2 266. Transporte, Almacenamiento y Transporte de Productos Químicos Peligrosos.

Fuente: Ministerio del Ambiente. Perfil Nacional. Gestión de las Sustancias Químicas en El Ecuador.

Otras normas vigentes

- Reglamento Sanitario Internacional 2005
- Ley y Reglamento de Servicios Médicos de Empresa
- Reglamento de Riesgos del Trabajo del IESS. Resolución No. 741
- Reglamento de Seguridad del Trabajo contra riesgos en instalaciones de energía eléctrica
- Convenios de la OIT (2, 11, 24, 26, 29, 45, 77, 78, 81, 86, 87, 88, 95, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 110, 111, 112, 113, ,115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 127, 128, 130, 131, 136, 138, 139, 141, 142, 144, 148, 149, 152, 153, 159, 162, 169, 182)
- Decisión 547. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consejo Consultivo Laboral Andino. Comunidad Andina. 25/06/2003
- Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente y elaboración: Swisscontact-IFA (del libro: Residuos Peligrosos, ambiente y Evaluación del Impacto en Salud)

Anexo 2

Políticas para la Gestión Ambiental en el Distrito Metropolitano de Quito

<u>Políticas para la gestión ambiental en el Distrito Metropolitano de Quito</u>

El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito reconoce la existencia de un marco legal que viabiliza la gestión ambiental en su jurisdicción, por lo tanto incorpora como base legal de su declaración de políticas a los siguientes instrumentos jurídicos:

- Ley para la Formulación, fabricación y Aplicación de Plaguicidas en las plantaciones dedicadas al cultivo de flores

- Texto Unificado de Legislación Secundaria del Ministerio del Ambiente.

ANEXO 3

Normas Internacionales vigentes: ATPDEA, OIT.

ATPDEA

La Ley de Preferencias Arancelaria Andina ("ATPA") es un programa a través del cual Estados Unidos concede entrada de mercancía libre de impuestos a Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. La Ley de Preferencias Arancelarias Andina fue promulgada el 4 de diciembre de 1991. El objetivo de la "ATPA" es combatir la producción de narcóticos y el narcotráfico mediante el otorgamiento de beneficios comerciales para ayudar a los países a diversificar y fortalecer industrias legítimas.

En el marco de la Ley de Comercio de 2002, la "ATPA", que terminaría el 4 de diciembre de 2001, se extendió mediante la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas y Erradicación de Drogas ("ATPDEA") que fue firmada el 6 de agosto de 2002 y registrada como Ley 107-210. De acuerdo con la sección 208 de la legislación, las preferencias estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2006. El 20 de diciembre de 2006, la "ATPA" se extendió por 6 meses más para los cuatros Países Andinos hasta el 30 de junio de 2007.

El Congreso de los Estados Unidos prorrogó la "ATPA" por otros ochos meses en febrero de 2007. El 29 de febrero de 2008, la "Ley de Extensión de las Preferencias Arancelarias Andinas de 2008" renovó la "ATPA" hasta el 31 de diciembre de 2008. El 16 de octubre de 2008 el Presidente de los Estados Unidos de América suscribió la Ley de Extensión de las Preferencias Arancelarias Andinas que extiende el tratamiento preferencial hasta el 31 de diciembre de 2009. El 25 de noviembre de 2008 el Presidente de los EE.UU. firmó una proclamación suspendiendo la designación de Bolivia como país beneficiario del ATPA y el ATPDEA.

Fuente: http://www.sice.oas.org/TPD/USA_ATPA/USA_ATPA_s.ASP

CONVENIO 103 OIT (Organización Internacional del Trabajo)

Artículo 1

1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

b) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

Artículo 3

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Artículo 4

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

Artículo 5

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Anexo 4

Ejemplos de Contratos Colectivos: Florequisa 1987, 1993 y 2007.

1. **Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Flores Equinocciales S.A. ”Florequisa” y el Comité de Empresa y Sindicato (1987):**

CAPITULO IV
De la jornada de trabajo, vacaciones y licencias.

Artículo 18. Permisos sindicales.
La Empresa concederá permiso con remuneración completa hasta un máximo de trescientas horas anuales, a los miembros deL Comité de Empresa y Sindicato cuando tengan que asistir a cursos, seminarios, congresos, comisiones de carácter sindical o clasista, convocados por las matrices Sindicales FETRALPI y CEOSL; además facilitará sin ningún tipo de restricción la movilización de los dirigentes dentro y fuera de la plantación para que puedan cumplir sus actividades sindicales.

CAPITULO V.-
De la seguridad, y la salud en el trabajo.

Artículo 19. Derecho a la información e investigación.
La Empresa se compromete a entregar toda la información que soliciten los trabajadores con relación a manejo y riesgos que implican cada una de las substancias o implementos utilizados por la Empresa dentro del proceso de producción.
Artículo 20. Derecho a la capacitación.
La Empresa otorgará los permisos solicitados por la Organización Sindical para que sus miembros puedan asistir a los cursos de capacitación en materia de Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene del Trabajo, con justificación posterior a la asistencia al curso.
La Empresa reconocerá solamente un día de remuneración a dos personas o por dos días en caso de asistir una sola persona.
Artículo 34. Local sindical.
La Empresa asignará dentro de sus propiedades un área de terreno adecuada para la construcción del local sindical el mismo que garantizará la independencia total

de las actividades sindicales. Además la Empresa se compromete a dar las facilidades necesarias para que los trabajadores puedan concurrir al local sindical especialmente en lo que se refiere al transporte, cuando tengan que realizar las asambleas, para lo cual la Organizació Sindical solicitará con la debida oportunidad a la Empresa.

Artículo 37. Ayuda navideña.

Para contribuir a la fiesta de Navidad, en beneficio de los hijos de los trabajadores organizados en el Comité de Empresa y Sindicato, el empleador entregará a dicho Comité y Sindicato la suma de CINCUENTA MIL SUCRES, que será entregada en la primera semana del mes de diciembre de cada año.

2. **Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Flores Equinocciales S.A. "Florequisa" y el Comité de Empresa y Sindicato (1993):**

CAPITULO VII

De la seguridad e higiene en el trabajo y la salud de los trabajadores.

Artículo 27.Labores de fumigación. Con el objeto de reducir al mínimo el peligro que significa para los trabajadores el entrar en contacto con plaguicidas que son utilizados en el proceso de flores naturales se procederá obligatoriamente por parte de la empresa a evacuar el area cuando se realicen las labores de fumigación. Además los fumigadores tendrán veinte minutos de sus horas laborables para su ducho y aseo personal.

La empresa mantendrá duchas de agua caliente y fría y proporcionará jabón para el aseo. La labor de fumigación se efectuará rotativamente con todo el personal masculino que labora en la empresa.

Artículo 28.Prevención y protección. La Emprese se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y proteger la salud de los trabajadores frente a los riesgos de trabajo. Queda claro que la empresa implementará en forma inmediata las medidas preventivas tendientes a eliminar de manera definitiva y total los riesgos de trabajo que afecten la salud de los trabajadores y tomar las medidas de protección personal.

La protección personal consiste en dotar al trabajador de : mascarillas, guantes, uniformes, cascos, calzado, gorras, equipo completo de fumigación para los trabajadores que realizan esta actividad, estos elementos serán utilizados de acuerdo al puesto de trabajo y se lo renovará en cuanto se deterioren en tal forma que siempre esten en óptimo estado; las mascarillas serán con filtors para

plaguicidas y adecuadas para cada puesto de trabajo. Las medidas de prevención y protección se las extenderá en post-cosecha, cultivo y mantenimiento.

Artículo 29.Derecho a la capacitación.La Empresa otorgará los permisos solicitados por la entidad sindical para que sus miembros peudan asistir a los cursos de capacitación en materia de salud ocupacional, de seguridad e higiene del trabajo; la Gerencia y el Comité de Empresa coordinarán estos cursos, así como el número de participantes. Los permisos seran remunerados por el tiempo solicitado.La Empresa y el Comité de Empresa financiará los gastos del material didáctico y de los instructores de los cursos, en el 75% y el 25% respectivamente.Estos cursos se llevaran a cabo por lo menos una vez al año.

Artículo 30.Atención en caso de accidentes. Cuando algun trabajador se accidente durante las horas de trabajo, el Empleador se compromete a dar el medio de transporte para que el accidentado sea trasladado a un centro de Salud; además la Empresa se compromete a que el IESS cubra los gastos que se deriven de esta eventualidad. Cuando el trabajador sea atendido en un servicio médico privado, hasta que el IESS pague, la Empresa cubrirá los gastos.

Artículo 31. Maternidad.La Empresa se compromete a dar cumplimiento al Artículo 153, 154 y 155 del Código de Trabajo vigente.

Artículo 32. Permiso a Mujeres Embarazadas. El Empleador garantiza los permisos de la mujer embarazada para realizar consultas prenatales en el IESS u Hospitales o centros de Salud estatales a fin de asegurar un buen embarazo de la madre y buen estado de salud.

Artículo 33. Horas de lactancia. El horario de lactancia se concederá por el tiempo de nueve meses.

Artículo 34.Permiso en caso de accidentes, Enfermedad Profesional o no.En caso de accidentes, riesgos a que esta sujeto el trabajador, desde el momento en que sale al trabajo o viceversa, enfermedad profesional o no, el Empleador concederá a los Miembros de la entidad sindical permiso remunerado por el tiempo que de acuerdo a la prescripción médica del IESS sea necesario para su curación y rehabilitación. Durante este tiempo el trabajador recibirá de la Empresa el 100% de su remuneración debiendo la Empresa cobrar la parte correspondiente del IESS para lo cual el trabajador dará la respectiva autorización.

Artículo 35. Servicio Médico. La Empresa mantendrá el Servicio Médico Anexo al IESS para atención de sus trabajadores, cntará con un médico especializado en medicina general y/o ocupacional y una Auxiliar de Enfermería quienes labroaran ocho horas diarias de lunes a viernes y el sábado hasta las doce horas. Además se mantendrá en el servicio médico los medicamentos indispensables para los primeros auxilios.

Articulo 36. Difusión. La Empresa se compromete a reproducir un número suficiente de folletos sobre salud ocupacional y los riesgos del trabajo específico que se realicen dentro del cronograma de actividades del Comité de Seguridad Industrial e Higiene del Trabajo.

Artículo 37. Derecho a la Asesoría. Los tabajadores podran acudir a los asesores jurídicos, técnicos, médicos, que consideren de su confianza para que los asesoren e sus investigaciones, quienes participaran directamente en las reuniones que las partes lleven a cabo, buscando el consenso con la Empresa.

Los gastos d etransporte que demande el estudio e investigación que relice el Centro de Estudios de Salud e Higiene Industrial de la CEOSL-CESSHI solicitado por la organización contratante correrán a cargo de la Empresa prestando además las facilidades necesarias para que puedan cumplir con este trabajo.

Artículo 39. Ley sobre salud. La Empresa se compromete a cumplir con todas las dispoiciones legales y reglamentarias vigentes en el país con relación a la salud ocupacional y riesgos del trabajo, especialmente con la Ley y Reglamento sobre plaguicidas.

Artículo 40. Examen de control. Con el objeto de conocer el verdadero estado de situación específica de la salud de los trabajadores, a estos se les realizará, cada año, un examen de colinesterasa, asimismo se les realizará un chequeo integral, cuyos costos correran a cargo del Empleador, para el cumplimiento de este servicio las partes se pondran de acuerdo previamente.

CAPITULO VIII.

Beneficios Sociales y Marginales

Artículo 42. Ropa de trabajo

Artículo 43. Comedor

Articulo 53. Pago de obligaciones al IESS

Articulo 59. Incentivo cultural

Artículo 64. Guardería Infantil

3. **Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Flores Equinocciales S.A. ”Florequisa” y el Comité de Empresa y Sindicato (2007):**

Capítulo VII Salud y seguridad.

Claúsula 28.El Comité de Salud y Seguridad en el trabajo.Las partes darane stricto cumplimeitno a las normas de seguridad y salud en el trabajo y al reglamento vigente legalmente aprobado.La empresa proporcionará todas las faciliades al Comite de Seguridad, Salud y medio Ambiente de trabajo para el cabal cumplimiento de sus funciones y para que se realicen las inspecciones necesarias tanto por parte de sus miembros como de las autoridades competentes.

LABORES DE FUMIGACION.

Con el objeto de reducir al mínimo el peligro que significa para los trabajadores el entrar en contacto con plaguicidas, pesticidas y químicos que son utilizados en el proceso de flores naturales, se procederá obligatoriamente por parte de la empresa a evacuar el área cuando se realicen las labores de fumigación tomando en cuenta el tiempo de absorción de las plantas y toxicidad del químico aplicado. Además los fumigadores tendran 30 minutos de sus horas laborables para su ducha y aseo personal y, diez minutos para el lavado de ropa que se utiliza en las atreas de fumigación.

El personal destinado a fumigación, incluidos bomberos, será masculino y cumplirá esa labor por un periodo de hasta noventa días en el año.

La Empresa mantendrá duchas de agua potable, caliente y fría y proporcionará jabones para el aseo. Se proveera un traje especial interno de fumigación, independientemente de la ropa de trabajo y una mascarilla.

La Empresa cumplirá estrictamente con lo determinado en el Reglamento aprobado entre el comité de Empresa y la Empleadora.

Para el uso de pesticidas, herbicidas, fungicidas, productos químicos y todo lo relacionado a productos que sean nocivos para la salud humana y el medio

ambiente, utilizará únicamente productos comprendidos entre las categorías: Verde y Azul y excepcionalmente Amarillo.

En los lugares que hayan utilizado estos productos, el trabajador solo podrá ingresar a laborar despues de transcurridas tres horas en el producto con categoría Verde y cuatro horas en el de categoría Azul y ocho horas en el producto de categoría Amarillo.

Prevención y protección.

La Empresa se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y proteger la salud de los trabajadores frente a los riesgos de trabajo; queda claro que la Empresa implementará en forma inmediata las medidas preventivas tendientes a eliminar de manera definitiva y total los riesgos de trabajo que afecten a la salud de los trabajadores y a tomar las medidas de protección personal.

La protección de los trabajadores consiste en dotar al trabajador de: mascarillas, guantes, uniformes, cascos, calzado, gorras y equipo completo de protección personal para los trabajadores que realizan fumigación, estos elementos serán utilizados de acuerdo al puesto de trabajo y se renovarán en cuanto se deterioren en tal forma que siempre estén en óptimo estado. Las mascarillas serán doble filtro para plaguicidas, pesticidas, químicos y adecuadas para cada puesto de trabajo. Las medidas de prevención y protección se las extenderá a post-cosechas, cultivo, mantenimiento y labores en general de la Empresa.

Los trabajadores que laboran en el área de compost tendrán 20 minutos para el aseo personal; la Empresa dotará de los útiles de aseo. Esta actividad la realizarán trabajadores ocasionales y trabajadores de contrato a un año; es decir que no sea personal estable.
Igualmente tendrán 20 minutos para el aseo los trabajadores que laboren en el círculo de camas.

Difusión

La Empresa se compromete a reproducir un número suficiente de folletos sobre salud ocupacional, riesgos de trabajo específico y capacitación. Estos folletos serán elaborados y aprobados por el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo. Estos folletos contendrán temas relacionados a la

prevención de los riesgos de trabajo a los que están expuestos los trabajadores y se entregarán en un número de 500 al Comité de Empresa.

Claúsula 29. **Implementos de seguridad**.

El Empleador velará por la salud y la vida del trabajador por tanto se obliga a entregarle desde el primer mes de su labor los medios indispensables para su seguridad y prevención de accidentes y enfermedades que afecten a su salud, de acuerdo con las tareas específicas que desempeñan. Al efecto se tomará en cuenta la lista definida de común acuerdo entre los contratantes, los que deberan tender a reducir lso factores de riesgos, ruido, gas, humos tóxicos.Además se entregarna todos los equipos de protección individuales tales como mascarillas, guantes de cuero, de caucho y de tela, protectores de vista, del oido y del polvo así como de las radiaciones, gases o sustancias químicas, de conformidad con los correspondientes reglamentos de seguridad e higiene, de acuerdo a las normas elaboradas por el IESS y constantes en el reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo.

La Empresa cumplirá con sus obligaciones y los trabajadores usaran los implementos de trabajo, cuidando de los mismos. Además la empresa en prevención de riesgos y7oenfermedades profesionales seguirá realizando los exámenes de medicina preventiva que seran efectuados por el departamento de Recursos Humanos y el Comité de Salud, seguridad y medio Ambiente de Trabajo y el Médico de la Empresa.

Claúsula 31. **Servicio Médico** (de acuerdo a Dispensarios Anexos del IESS). Examen de control. Con el objetivo de conocer el estado y situación específica de salud de los trabajadores, la Empresa se obliga a realizar con especialista en la materia un examen anual de colinesterasa y un examen médico general, cuyos cstos correran a cargo del Empleador. Para la realización de estos examenes las partes se pondran de acuerdo previamente.

Los examenes de colinesterasa para el personal nuevo que ingresa a la empresa se haran en el CESSHI (CENTRO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SALUD E HIGIENE INDUSTRIAL-CEOSL)siempre y cuando los costos sean competitivos, no se pretenda la politización de la salud y los certificados médicos sean válidos para el IESS.La Empresa realizará exámenes de VIH a todo el personal, siempre y cuando cada trabajador lo permita en el transcurso del primer año de vigencia de este Contrato Colectivo Único de Trabajo, los costos seran a cargo del Empleador.

CAPITULO VIII. Acuerdos y garantías.

Claúsula 32.Accidentes en el trabajo.Permiso en caso de accidentes, enfermedades profesionales o no.Derecho a la Asesoría.Instalaciones y servicios. Transferencia al Seguro Social General.

CAPITULO IX. Garantías y beneficios sindicales

Clausula 34. Local sindical

La Empresa entregará una ayuda de USD 200.00 anuales para el pago del canon de arrendamiento del local del Comité de Empresa y Sindicato.

Clausula 36. Licencias sindicales

La Empresa concederá permiso con remuneración completa hasta un máximo de 1000 horas anuales a los Miembros del Comité de Empresa y Sindicato cuando tengan que asistir a eventos de carácter sindical y clasista programado por las centrales sindicales FETRALPI-CEOSL y otros que fueran organizados por la organización contratante. Para el efecto, el Comité de Empresa y Sindicato solicitará en forma verbal o escrita con 24 horas de anticipación señalando el número de personas que deben asistir a estos eventos programados. Cuando sea caso de emergencia la Empresa concederá el permiso correspondiente.

Por otra parte la empresa facilitará sin ningún tipo de restricción la movilización de los dirigentes del Comité de Empresa y sindicato dentro y fuera de la plantación para que puedan cumplir sus actividades sindicales, siempre que no se altere el orden, disciplina y el cumplimiento del trabajo.

Licencia para el trabajador que fuera electo de la matriz sindical FETRALPI-CEOSL

En caso de que un trabajador directivo o miembro de base del Comité de Empresa y Sindicato fuera electo dirigente de la matriz provincial o nacional FETRALPI-CEOSL, la Empresa concederá permiso sin sueldo por el tiempo que se encuentre de dirigente. Mientras dure este permiso conservará su relación de afiliado al Seguro Social, el aporte patronal y personal pagará el empleador y el fondo de reserva será de responsabilidad de la organización sindical.

Anexo 5

Informe de FENACLE sobre Certificaciones.

Informe sobre empresas florícolas de Cayambe y Pedro Moncayo Provincia de Pichincha y que trabajan con Fair Trade-FLO.

ANTECEDENTES.- Es un hecho consumado que la floricultura ha hecho un aporte significativo al crecimiento económico de los sitios en donde se ha desarrollado, ya sea por la generación de empleo directo e indirecto, por las inversiones y sus resultados y la incidencia de éstas en varios sectores de la economía del País; también es una realidad que el crecimiento del empleo y la utilización de mano de obra diversa ha incidido para que varias administraciones de ciertas fincas florícolas emprendan ***"estrategias antisindicales" que ha incidido en la alternativa de creación de nuevas organizaciones de trabajadores***. Hasta finales de la década del 90 existieron cerca de 12 Comités de Empresa y Sindicatos de las empresas florícolas que fueron debilitándose y desaparecieron por la aplicación de políticas antisindicales por administradores que eran de Nacionalidad Colombiana o por mala administración de las fincas florícolas. ***Al momento existen 2 organizaciones de trabajadores autónomas, legalizadas y reconocidas por las autoridades del trabajo***. También en la década del 90 se dieron varios intentos de constituir nuevas organizaciones, las cuáles duraron hasta 1 año como organización y desaparecieron por las causas ya anotadas.

Con las nuevas corrientes de comercio, en los Países desarrollados se crean ciertas alternativas de control en varios aspectos como las CERTIFICADORAS y en respuesta a las denuncias realizadas por nuestra Federación FENACLE y el Movimiento Sindical Ecuatoriano sobre las malas condiciones de trabajo y la oposición al libre organización sindical en el sector florícola. Podemos identificar ***7 CERTIFICACIONES Nacionales e Internacionales entre las que se encuentra FAIR TRADE***.

Deberíamos entender que la alternativa de los empresarios para tener ésta certificación es mejorar las condiciones de su negocio pero a la vez beneficiar de forma directa a sus trabajadores ya que la **NORMATIVA de la CERTIFICACIÓN es muy clara**, pero la forma como se la ha venido manejando, ***PRESUMIMOS que se trata de UNA ESTRATEGIA para BENEFICIARSE ECONOMICAMENTE, EVADIR EL DERECHO A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN y hacer ver a los consumidores como son las empresas modelos que respetan la NORMATIVA LEGAL y los derechos de los trabajadores.***

Durante el desarrollo del Proyecto, en éstos últimos 6 meses se ha logrado investigar que existen 3 Empresas certificadas con Fair Trade FLO que son las siguientes, y que se oponen a la sindicalización:

INVERSIONES PONTE TRESA.- Empresa ubicada en la Parroquia Urbana de Ayora, Comunidad San Esteban (10 minutos al Norte de Cayambe en vehículo), panamericana Norte, km 56 vía Cayambe-Otavalo.
130 trabajadores; alrededor de 10 a 15 hectáreas de cultivo de rosas.
HOJA VERDE.- Empresa ubicada en la Parroquia Urbana de Juan Montalvo, barrio Primero de Mayo (10 minutos al Sur de Cayambe en vehículo), panamericana Sur, km 49 vía Quito-Cayambe. 250 trabajadores; alrededor de 20 a 25 hectáreas de cultivo de rosas.
JOYGARDEN´S.- Empresa ubicada en el Cantón Pedro Moncayo, panamericana Tabacundo- Cayambe (Sector 4 esquinas).- Entre 80 y 100 trabajadores y alrededor de 10 a 15 hectáreas de cultivo de rosas.

Anexo 6

Cuadro de Evaluación y Recomendaciones del Ministerio de Ambiente en base a evaluación efectuada en las empresas floricolas en Tabacundo 2009.

1. **Grado de cumplimiento de normativa ambiental de empresas floricultoras de Tabacundo(2009)**

No	Razón Social	Hectáreas Totales	Formulario Dirección Provincial Pichincha	Municipio de Pedro Moncayo -Tabacundo		Ministerio del Ambiente	Quebrada	Priorización
				Informe Ambiental	Permiso Ambiental			
1	AZAYA GARDENS CIA. LTDA.	4,5	PM20	no	no	TDRs - EIA observado	Del Pueblo	
2	ECUADORUNIQUE COLLECTION S.A.	11,9	PM35	no	no		Del Pueblo	G1
3	ESPINOZA ROMERO CARLOS LUIS (ESPIROSAL)	4	PM40	no	no		Del Pueblo	G2
4	AGRÍCOLA SAN BENITO AGRISABE CIA. LTDA.	2,9	PM6	no	no		Del Pueblo	G2
5	GALAPAGOS FLORES GALAFLOR S.A.Las Cruces	6	PM74	no	no		Del Pueblo	G2
6	HIGHLAND BLOSSOMS	4	PM80	no	no		Angumba	G2
7	ETERNITY ROSES S.A.	4	PM42	no	no		Angumba	G2
8	EL ROSEDAL S.A.	15	PM46	no	no		Angumba	G2
9	ART ROSES		PM14	NR	NR		Angumba	G2
10	HACIENDA SANTA MARTHA						Angumba	G2
11	FLORES Y FRUTAS FLORIFRUT S.A.	21	PM64	no	no		Angumba	G2
12	FLORICOT (*)		PM63	NR	NR		Mama Paulina	G1
13	BOUTIQUE FLOWERS S.A.	27,68	PM25	no	no		Mama Paulina	G1
14	FLORES LA JULIANA S.A. JULFLORSA	3	PM68	no	no		Mama Paulina	G1
15	WILLIAN VACA		PM112	NR	NR		Mama Paulina	G1
16	FINCA LAS CRUCES						Mama Paulina	G1
17,18,19	ROYALFLOWERS S.A. 1-2-3	40	PM120,121,122	no	no		Cananvalle	G1
20	ZAPAD VOSTOK EXPORTACIONES CIA LTDA (ZV EXPORT)	8	PM113	NR	NR	TDRs - EIA aprobados	Cananvalle	
21	ARBUSTA CIA. LTDA.	22	PM7	no	no		Cananvalle	G1
22	ANNIROSES S.A.	4	PM18	no	no	TDRs - EIA aprobados	Cananvalle	
23	JUAN CARLOS HERMOSA SALAZAR(FLOR HERMOSA)	2	PM67	no	no		Cananvalle	G1
24	FLORANA FARMS S.A., Finca 1	8	PM 58	no	no	TDRs -EIA aprobados - EIA en revisión	Cananvalle	

No	Razón Social	Hectáreas Totales	Formulario Dirección Provincial Pichincha	Municipio de Pedro Moncayo -Tabacundo		Ministerio del Ambiente	Quebrada	Priorización
				Informe Ambiental	Permiso Ambiental			
25	PROTEAS DEL SOL ANDINO INC	25	PM115	no	no	EIA observado	Palahuaycu	
26	ROSINVAR S.A.	30	PM119	no	no		Entre Angumba y Carnanvalle	
27	EXXIDE S.A.	15,6	PM48	NR	NR	TDRs - EIA aprobados	Entre Angumba y Carnanvalle	
28	AGROFLORA S.A.	18,2	PM16	no	no		Entre Angumba y Carnanvalle	G2
29	ANDEAN SUMMER CIA. LTDA.	2	PM5	NR	NR		Entre Angumba y Carnanvalle	G2
30	LUZ IRENE SAN PEDRO RUIZ		PM92	NR	NR		Entre Angumba y Carnanvalle	G2
31	FALCONFARMS DE ECUADOR S.A., Finca Manuela	12	PM50	NR	NR	TDRs EIA observados - Finca María Bonita, Juanita, Camila y Manuela	Entre Angumba y Carnanvalle	

2. Recomendaciones del Ministerio del Ambiente en base a la evaluación efectuada en las empresas floricolas en Tabacundo:

RECOMENDACIONES DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE EN BASE A LA EVALUACION EFECTUADA EN LAS EMPRESAS FLORICOLAS EN TABACUNDO

- Los desechos peligrosos y no peligrosos deben ser entregados a gestores calificados, en cumplimiento al Art. 160 numeral 4., del Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación por Desechos Peligrosos, Numeral 4.9.2 de la Norma de Calidad Ambiental para el Manejo y Disposición Final de Desechos Sólidos No Peligrosos del TULSMA.

- Las empresas deben implementar una bodega para el almacenamiento temporal de desechos peligrosos según lo establecido en el Art. 160, numeral 2, 3, 6 y 7. Estos lugares deben cumplir con requerimientos técnicos, según el Art. 160 y 164 del Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación por Desechos Peligrosos; así como proceder con el trámite de registro de generador de desechos peligrosos, Art. 203 del Reglamento para la Prevención y Control de la Contaminación por Desechos Peligrosos y aplicación del Acuerdo 026 publicado en el Registro Oficial No. 334 del 12 de mayo de 2008.

- Las bodegas de almacenamiento de químicos deben cumplir con todos los requerimientos técnicos según el Art. 243 del Texto Unificado de Legislación Secundaria del Ministerio del Ambiente (TULSMA) y a la norma técnica NTE INEN 2266:2000.

- Los residuos plásticos provenientes de invernaderos, deberán efectuar la disposición final mediante métodos de eliminación establecidos en las normas y reglamentos expedidos para el efecto. Por ningún motivo se debe mezclar este residuo con la basura común o disponerla directamente sobre el suelo, numeral 4.1.2.7, Libro VI Anexo 2: Suelos contaminados del TULSMA.

- Se debe implementar un sistema adecuado de tratamiento de efluentes con su respectivo registro de análisis de aguas de descarga que cumplan con la Norma de Calidad Ambiental y de Descarga de Efluentes: Recurso Agua, Libro VI, Anexo 1 del TULSMA.

- Los envases vacíos de plaguicidas y sustancias peligrosas en general, no deben ser dispuestos sobre la superficie del suelo o con la basura común, serán considerados como residuos peligrosos y deberán ser eliminados mediante métodos establecidos en las Normas y Reglamentos expedidos para el efecto, según lo establecido en el numeral 4.1.2.5 de la Norma de Calidad Ambiental del Recurso Suelo y Criterios de Remediación para Suelos Contaminados.

- Las empresas deben dar una disposición final adecuada a los desechos peligrosos y no peligrosos, eliminar la práctica de quema a cielo abierto como un método de minimizar los desechos; así como evitar mezclar desechos sólidos peligrosos con desechos sólidos no peligrosos, de acuerdo a lo establecido en el numeral 4.2.6 y 4.2.18 de la Norma de Calidad Ambiental para el Manejo y Disposición Final de Desechos Sólidos no Peligrosos.

- De acuerdo a las observaciones se identifico incumplimiento a la normativa ambiental vigente por parte tanto de las empresas florícolas como de las autoridades municipales, lo cual ha ocasionado alteraciones del entorno.

INFORME TECNICO No. 981 -2009 DNCA/SCA/MAE

EL ILUSTRE CONCEJO CANTONAL DE LATACUNGA

CONSIDERANDO:

Que, es deber de la Ilustre Municipalidad de Latacunga, velar por la conservación de los recusos naturales, de la calidad ambiental, salud y bienestar de sus habitantes.

Que, las actividades que se desarrollan en el cantón Latacunga, generan un deterioro de la calidad ambiental y de la calidad de vida de la población.

Que, es necesario crear mecanismos eficáces para el control de la contaminación sobre el agua, aire y suelo en el cantón Latacunga.

Que, en los últimos años se han realizado importantes inversiones dirigidas a la explotación de flores para exportación y para consumo interno, que han generado puestos de trabajo y actividades conexas.

Que, es necesario establecer un marco legal que obligue a la adopción de medidas que ayuden a un equilibrio entre desarrollo económico, social, tecnológico y la conservación del medio ambiente.

EXPIDE:

LA SIGUIENTE ORDENANZA PARA EL MANEJO Y CONTROL AMBIENTAL DE LAS FLORICULTORAS EN EL CANTON LATACUNGA.

ARTICULO 1.- Las normas de esta Ordenanza se aplicarán a las personas naturales, jurídicas y a las sociedades de hecho que se dediquen a las actividades de la floricultura en el cantón Latacunga.

ARTICULO 2.- Toda actividad florícola que se encuentre en el artículo anterior deberá solicitar autorización de funcionamiento según lo previsto por el Artículo 15 numeral 8, Artículo 164 literal j) de la Ley de Régimen Municipal y según el Código de Salud, Capítulo 1, Artículo 12; Capítulo 2 Art. 25; Capítulo 4 Artículo 29, Título 7, Capítulos 1 y 2, Artículos del 149 al 151.

La I. Municipalidad, a través del Departamento de Higiene Ambiental, verificará el cumplimiento de las normas establecidas en esta Ordenanza, Reglamento y demás leyes vigentes sobre el manejo ambiental y control.

.... / ....

Este departamento expedirá el certificado de funcionamiento respectivo.

ARTICULO 3.- Toda floricultora presentará la solicitud de inscripción previo el pago de 2 (dos) S.M.V.G. por cada hectárea.
La solicitud deberá contener:
a) Nombre del predio.
b) Superficie
c) Infraestructura básica existente y por realizar.
d) Area de influencia del proyecto.
e) Información agrológica.
f) Fuentes de agua existentes.
g) Estudio de impacto ambiental y su respectivo plan de manejo ambiental.

Para las floricultoras ya existentes el departamento de Higiene Ambiental, luego del cumplimiento de los requisitos anteriores, elaborará un diagnóstico a fin de entregar el certificado de funcionamiento.

ARTICULO 4.- Todas las actividades florícolas deberán desarrollarse fuera del límite del perímetro urbano de acuerdo con las siguientes distancias de retiro mínimo:
a) De la cabecera cantonal, 2.000 metros desde el límite del perímetro urbano.
b) De las parroquias, 1.000 metros desde el límite del perímetro urbano.
c) De las comunidades, 1.000 metros desde el centro de la comunidad; y,
d) Con respecto a su propio lindero, 50 metros de retiro.
Los pequeños floricultores, quedan exentos de este retiro 50 metros, hasta una extensión una (1) hectárea, estando obligados a cumplir las demás disposiciones de la Ordenanza y Reglamento.

ARTICULO 5.- Las floricultoras deberán tener además del área de cultivo de flores otras que deberán destinarse a las siguientes actividades:
a) El 15% del área, en pastos, áreas verdes, construcciones civiles, canchas deportivas, caminos internos, estacionamientos y otras áreas de servicios.
b) 5% del terreno en área forestal a manera de cercas vivas o cortinas rompevientos, dentro de la plantación.

ARTICULO 6.- La plantación de bosques y áreas verdes que se especifica en el

.... / ....

Artículo 5, debe ser realizado en el retiro mínimo de 50 metros que se establece en el Artículo 4.

ARTICULO 7.- Deberán presentar el plan de manejo ambiental, el manejo de los agroquímicos y biócidas que se utilizan en la plantación de acuerdo con las características y condiciones propias de cada proyecto, los planes de manejo ambiental, los procedimientos de transporte, almacenamiento, empleo y control de agroquímicos así como las normas sobre uso y aplicación de pesticidas, equipos, eliminación de desechos y limpieza de equipos, se sujetarán a lo previsto en la Ley Nro. 173, publicada en el Registro Oficial 442 del 22 de mayo de 1.990 y a los Reglamentos Generales de Plaguicidas y Productos afines a su uso agrícola, publicado en el Registro Oficial 233 del 16 de julio de 1.993 y al que contiene el manual para el manejo de pesticidas en floricultura, expedido por el Ministerio de Agricultura y Ganadería el 19 de enero de 1.995.

ARTICULO 8.- Deberán presentar en el Plan de Manejo Ambiental, el manejo de los efluentes líquidos y sólidos generados en la floricultura, debiendo regirse al Reglamento aprobado por la I. Municipalidad de Latacunga.

ARTICULO 9.- En caso de incumplimiento de la presente Ordenanza y Reglamento, el departamento de Higiene Ambiental, de la Municipalidad de Latacunga, notificará por escrito a la Asociación de floricultores del Sur, a fin de hacer conocer la acción Municipal, se concederá un plazo de 30 (treinta) días para rectificar el procedimiento, En caso de incumplimiento comprobado, se aplicarán las siguientes multas:

a) Hasta cinco hectáreas de cultivo 15 S.M.V.G.

b) De cinco a diez hectáreas 30 S.M.V.G.

c) De más de dies hectáreas 50 S.M;V.G.

Luego de pagada la multa se concederá un plazo de 30 (treinta) días más para su cumplimiento.

Si después de este plazo no se diere cumplimiento, el Municipio procederá a la clausura temporal hasta que se cumplan las normas de la presente Ordenanza y Reglamento.

ARTICULO 10.- La Directora del Departamento de Higiene Ambiental, por si o por su delegado, podrán realizar inspecciones necesarias para verificar-

.... / ....

el cumplimiento de la presente Ordenanza y Reglamento.
En caso de que las floricultoras se opongan a la inspección, se entenderá que han incumplido con la presente Ordenanza y Reglamento.

ARTICULO 11.- Las floricultoras existentes que quieran ampliar su área de cultivo de flores o desarrollo de nuevas actividades, deberán notificar a la I. Municipalidad y acogerse a lo que especifican esta Ordenanza y su Reglamento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- A partir de la fecha de vigencia de la presente Ordenanza, los floricultores y todas las personas sean estas naturales o jurídicas y sociedades de hecho, en un plazo de tres meses deberán presentar un plan de manejo e impacto ambiental, de acuerdo con lo establecido en la presente Ordenanza y Reglamento de la I. Municipalidad de Latacunga.

SEGUNDA.- El I. Concejo Cantonal de Latacunga, en el plazo de 30 (treinta) días a partir de la aprobación de la presente Ordenanza, dictará el correspondiente Reglamento.

TERCERA.- Se prohibe en forma definitiva el uso del canón de azufre, utilizándose este en sublimadores controlados hasta un plazo de seis neses, luego de lo cual deberá ser reemplazado por otro producto.

CUARTA.- En el plazo de noventa días a contarse de la fecha de promulgación de la presente Ordenanza, los floricultores asentados en el cantón Latacunga, deberán proceder a la inscripción de su explotación florícola.

QUINTA.- En el plazo de dos años, a partir de la publicación de la presente Ordenanza, utilizarán hasta un 80% de productos de fumigación y abono de origen orgánico y biológico, asi como productos químicos de etiqueta azul y verde.

La presente Ordenanza entrará en vigencia, a partir de su publicación en el Registro Oficial.

.... / ....

Sr. Rafael Maya Coronel,
VICEPRESIDENTE DEL I. CONCEJO.

Sr. Jorge Ricardo Medina,
SECRETARIO DEL I. CONCEJO.

CERTIFICADOS DE DISCUSION:

El Suscrito Secretario del I. Concejo, CERTIFICA que la presente Ordenanza fue discutida y aprobada por el I. Concejo, en sesiones ordinarias realizadas: el 13 de agosto de 1.997 y el 15 de abril de 1.998.

Sr. Jorge Ricardo Medina,
SECRETARIO DEL I. CONCEJO.

ALCALDIA EJECUTESE:

Dr. José Rubén Terán Vásconez,
ALCALDE DE LATACUNGA.

MCE/.