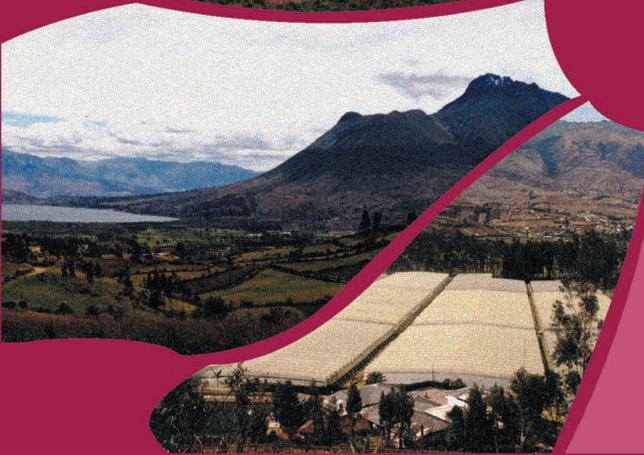
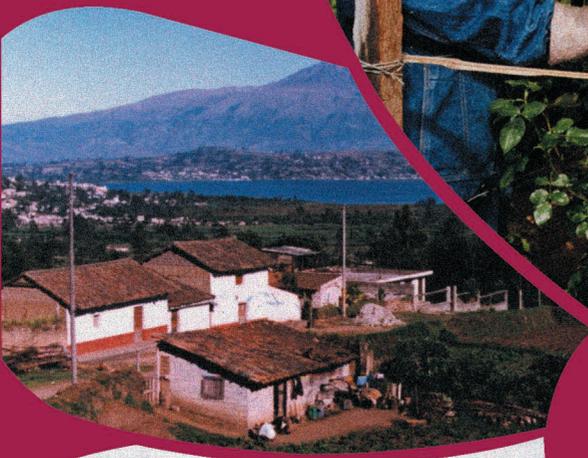
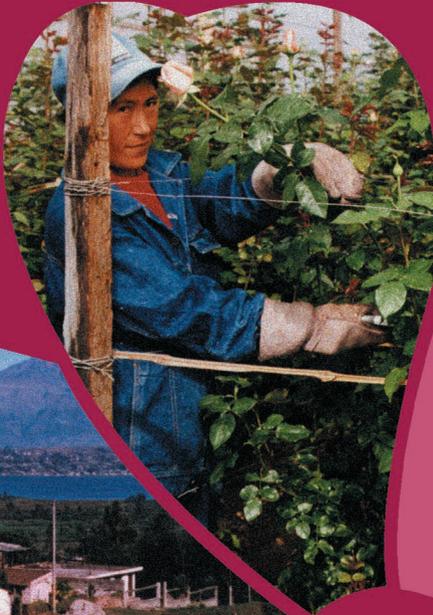


floricultura y desarrollo local: conflictos y consensos



instruct

Red Interamericana para Estudios y
Entrenamiento sobre el Manejo de Recursos
Naturales para la Transformación Comunitaria



Canadian International
Development Agency



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

floricultura y desarrollo local: conflictos y consensos



INDICE

	3
Presentación	5
La relación empresa florícola-comunidades desde la perspectiva empresarial	
Economista Patricio Silva Saénz Gerente de Grupo VEGAFLO	11
Perspectiva de la comunidad con relación a la empresa florícola:	
LA VISION COMUNITARIA	
Profesor Segundo de la Torre CEPCU	23
Informe sobre el impacto de la presencia de empresas florícolas en San Pablo del Lago:	
LA VISION DE LA JUNTA PARROQUIAL	
Profesor Marcelo Meza Presidente de la Junta Parroquial de San Pablo del Lago	27
Los efectos del trabajo en las florícolas sobre comunidades indígenas de la Cuenca del Lago San Pablo	
Dra. Tanya Korovkin INSTRUCT - Canadá	35
La Cuenca del Lago San Pablo: Floricultura y Medio Ambiente	
Ing. Diego Caicedo PUCE-Ibarra	39
Trabajo y salud en la producción florícola del Ecuador	
Dr. Raúl Harari IFA	47
Los procesos de negociación en la Cuenca del Lago San Pablo	
Dr. Hector Rivera INSTRUCT - Ecuador	53
Algunas ideas finales	

Presentación

INSTRUCT es un programa internacional en educación experimental, enfocado en la remediación ambiental en la Cuenca del Imbakucha, de la Sierra Norte del Ecuador. El Manejo Integral del Ecosistema (MIE) y la remediación ambiental, están relacionados con cuestiones sociales, políticas, económicas y culturales, y es un programa con altos niveles de participación y concertación entre Comunidades, Universidades, ONG y Organizaciones Locales.

El Proyecto INSTRUCT es financiado por el Gobierno de Canadá a través de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI). Participan Canadá, México y Ecuador. En el País son socios la Universidad Católica del Ecuador (PUCE), el Centro de Estudios Pluriculturales (CEPCU) y la Corporación para la Defensa del Lago San Pablo (CODELSPA).

En el Componente de Investigación, se destaca una actividad relacionada con los efectos sociales que ocasionan las Empresas de Flores en las Comunidades al interior del área geográfica en la que se ejecuta el proyecto. La importancia del tema, la frágil relación institucional, la limitada difusión de los impactos entre la población urbana y rural, la salud de los habitantes, los cambios de costumbres entre los miembros de las comunidades y otros efectos importantes fueron los insumos básicos para proponer un estudio innovador y altamente positivo que orientó la creación de un ambiente de discusión y la construcción de agendas de trabajo de largo plazo entre los diferentes actores sociales y técnicos involucrados.

Conscientes de esta realidad, hombres y mujeres de la Cuenca del Imbakucha con la colaboración de la Corporación IFA, PUCE Sede Ibarra, Jambi Huasi, CEPCU, VEGAFLO, Junta Parroquial de San Pablo, técnicos invitados, trabajadores florícolas, promotores y promotoras han desarrollado y puesto en marcha una alternativa pionera en la búsqueda

da de soluciones conjuntas a un problema que hasta hace poco tiempo propiciaba desintegración y enfrentamientos.

La publicación que hoy ponemos a disposición de la colectividad Otavaleña y del país en general, creemos que constituye una contribución al desarrollo social, económico y ambiental de la Cuenca del Imbaku-cha y es el inicio de una nueva etapa de relaciones constructivas entre las Empresas de flores y las Comunidades. El folleto recoge distintas experiencias y las sistematiza en favor del lector, aquí encontramos también los argumentos culturales de la visión indígena y de sus saberes ancestrales.

Para finalizar debo agradecer la buena voluntad de todas las personas que de una u otra manera contribuyeron para que este folleto sea publicado, al mismo tiempo que esperamos tener sus sugerencias, recomendaciones y críticas que nos servirán para enriquecer este documento y crecer como seres humanos.

Dr. Héctor Rivera Romero
COORDINADOR PROYECTO
INSTRUCT-Ecuador



La relación empresa florícola-comunidades desde la perspectiva empresarial

Economista Patricio Silva Saénz
Gerente de Grupo VEGAFLOR

ANTECEDENTES

El desarrollo de la producción florícola ha sido creciente en el Ecuador. Desde 1985, año en que comienza a desarrollarse el sector, se ha recorrido un largo camino, que incluye una serie de dificultades pero que ha tenido un indiscutible éxito.

La flor ecuatoriana está bien posicionada en el mercado mundial y, a pesar del aumento de la competencia, ha logrado mantenerse en forma estable.

Sin embargo, no se puede por ello obviar tanto las dificultades económicas, de transporte, de infraestructura y otros que han debido sortearse para lograr el alcance actual.

Al mismo tiempo, la floricultura tiene desafíos, al menos parcialmente, pendientes. Ellos son la necesidad de compatibilizar su progreso con un impacto socio-económico local y el de abordar en forma seria y sostenida el tema de la salud y el ambiente.

En base a las realidades locales, aunque sin dejar de lado la necesidad de disponer también de políticas integrales para todo el sector florícola, es posible hacer experiencias, reunir voluntades y proyectar esquemas de solución de reales o potenciales problemas.

En este caso haremos referencia fundamentalmente al abordaje local que, en el área de San Pablo, intentamos hacer para buscar meca-

nismos de relación y avance en la relación entre la empresa florícola y las comunidades vecinas.

EI COMIENZO DE LA FLORICULTURA EN SAN PABLO

La instalación de las plantaciones en el área de San Pablo no fue una cuestión simple. Desde los requerimientos económicos y técnicos que exige organizar la producción, pasando por la previsión de algunos aspectos de logística y buscando mantener la respuesta a las demandas del mercado, los primeros pasos son complejos y deben darse en forma prolija para evitar dificultades desde el inicio.

Uno de los problemas que surgieron años después de la instalación de las plantaciones en San Pablo fue el reclamo airado de la Escuela de Policía y de la Junta Parroquial que llegó a movilizar a la población en contra de las plantaciones localizadas allí. Se desató un conflicto que poco a poco fue atenuándose aunque sin llegar a resolverse de manera definitiva y con el riesgo de que se reactive bajo circunstancias que no están totalmente bajo nuestro control.

Las iniciales posiciones encontradas entre la comunidad y las empresas, fueron poco a poco analizadas y se creó un puente sobre el cual se proyectó un diálogo de ida y vuelta en busca de aportar a la satisfacción de las demandas de los pobladores, así como a la necesidad de evitar problemas a las empresas que se habían ubicado en la zona.

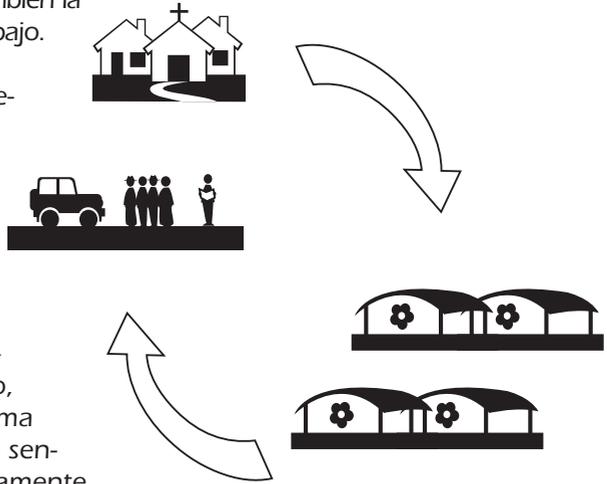
A lo largo del diálogo, no siempre fluidos ni armónicos, tanto la comunidad cuanto la empresa fueron presentando sus formas de ver el problema.

LA POTENCIALIDAD DE LA FLORICULTURA EN LA ZONA

En base a un análisis realista de la situación local, se fue constatando que la empresa florícola provee de trabajo a los pobladores del área circundante, que dichos trabajadores cuentan, además del empleo con otros beneficios, como son alimentación, ropa de trabajo, algunas medidas de seguridad y protección para la salud.

Los recursos provenientes de la producción, en parte, son reinvertidos en la empresa, con lo cual se moderniza la misma, se la hace más competitiva y

eso ayuda a ampliarse en cuanto su capacidad de satisfacer las demandas del mercado. Esto generalmente significa, también la creación de más puestos de trabajo.



Al mismo tiempo se pudieron visualizar limitaciones en el diseño de la producción y en cuanto a su concepción inicial ya que no se habían previsto suficientemente los impactos ambientales ni las posibles consecuencias para la salud de los trabajadores y pobladores, así como, fundamentalmente, la forma en que la comunidad podría sentir que social y económicamente podía ser beneficiada con la presencia de la floricultura en la zona o, al menos, no ser afectada por la misma.

Estos puntos aparecían entonces como cuestiones a ser tomadas en cuenta oportunamente con la finalidad de prevenir consecuencias lamentables para la comunidad y también para las empresas.

LAS PREOCUPACIONES DE LA COMUNIDAD

Aunque la comunidad reconoce la importancia de las fuentes de trabajo, su preocupación se ha extendido al interés de saber si la salud de los trabajadores está bien cuidada y si la comunidad está expuesta a riesgos por el hecho de habitar en el área cercana. El impacto ambiental también estuvo en la preocupación de la comunidad. Pero también, y sobretodo, existe el interés de recibir algún beneficio de la presencia de las empresas para el desarrollo local.

En este sentido es muy importante tomar en cuenta esta situación puesto que, en algunas oportunidades la cuestión de la salud y el ambiente se la convierte en una demanda económica y no necesariamente se la trata como tal, sino que se la cambia por ciertos valores que no sólo no satisfacen las necesidad original, sino que, al no tratar los

temas de fondo, regresan de manera recurrente bajo el mismo esquema de indemnización.

Tampoco se puede desconocer que el desarrollo local tiene una serie de exigencias a seguir, las cuales no pueden ser suplidas por las empresas, considerando que éstas no pueden reemplazar la tarea del Estado o de los Gobiernos Locales.

EL PROCESO DE RELACIONAMIENTO ENTRE LA EMPRESA Y LA COMUNIDAD

Después de una primera aproximación conflictiva, se pasó a una segunda fase, en la cual se abrió un proceso de relacionamiento, y después, de comienzo de negociación, entre la empresa y la comunidad. Para ello se procedió a establecer compromisos mutuos entre la comunidad y la empresa y con la intervención de Organizaciones No Gubernamentales (como Corporación IFA y CEPUCU), Universidad (PUCE de Ibarra), Programas de Desarrollo (INSTRUCT de Canadá), a fin de conocer los problemas que se pensaba que existían.

En base a un estudio al cual la empresa abrió incondicionalmente sus puertas, se obtuvo información que permitió dimensionar algunos problemas de salud y ambiente. Algunos de ellos ayudaron a conocer mejor la situación de salud de los trabajadores para lo cual se pudo saber qué medidas había que aplicar, y otros, aportaron a fortalecer algunas medidas ya existentes.

En un Seminario, donde además de las instituciones involucradas en los estudios participaron la Junta Parroquial, el Municipio, Representantes de salud del Hospital de Otavalo y de la Medicina Tradicional (yachags del área), se expusieron los resultados de los trabajos y mediante una amplia discusión se agregaron elementos que subyacen en la Cuenca del Lago San Pablo y sobre los cuales se necesitaban respuestas. En este sentido, a más del tema ambiente y salud, se registraron cuestiones de impacto social y problemas locales que podrían ser abordados en forma conjunta.

LOS RESULTADOS DE ESTE PROCESO

Como consecuencia de este proceso tenemos aspectos que han sido detectados y que han posibilitado tomar medidas adecuadas, proble-

mas que subsisten y que podrían resolverse a corto plazo, y problemas que requieren de mayor conocimiento y reflexión para adoptar medidas a mediano y largo plazo.

Entre los problemas detectados y que requieren solución inmediata se encuentra la adopción de medidas para enfrentar problemas específicos de seguridad e higiene del trabajo dentro de la empresa, las cuales fueron incorporadas a los planes de trabajo del Departamento de Salud Ocupacional y que consistieron en mejorar la protección de los trabajadores, adoptar algunas mejoras en algunas áreas de trabajo y hacer un seguimiento a las medidas tomadas para ver su eficacia. Concomitantemente se avanzó en la elaboración de un programa de capacitación orientado a la prevención. Se revisó la lista de agroquímicos utilizados a fin de dejar de utilizar algunos que podrían tener consecuencias para la salud y se buscan alternativas para disminuir la frecuencia y concentración de otros productos.

En cuanto a los resultados ambientales se ha procedido a disminuir el uso de productos como plaguicidas y metales pesados que podrían salir a través de los efluentes. Se dejó de utilizar el azufre a fin de evitar las emisiones sobre las áreas aledañas a la empresa. Se ha elaborado un programa de control de la eliminación de desechos sólidos.

Pero, también surgieron nuevas iniciativas en relación, por ejemplo, a la constitución de microempresas de la comunidad que produzcan humus, el cual podría ser comprado por la empresa. Asimismo se podría constituir una microempresa para vender los plásticos que se renuevan en las empresas, bajo condiciones de seguridad e higiene de quienes las manipulan.

Un impacto socio-cultural que se pudo identificar fue el de la influencia que tiene el empleo de los trabajadores en las plantaciones que, por las características de la jornada laboral, incluso los fines de semana en algunos momentos pico de producción, y por los cambios culturales que conlleva el hecho de ser asalariados y tener acceso a nuevos patrones de consumo, podría llevar al debilitamiento de su relación con la comunidad. En este sentido, se ha abierto un camino de reflexión de cómo y hasta dónde se podría intervenir a fin de ayudar a mantener la cohesión interna de las comunidades, lo cual les ha aportado durante siglos mayor capacidad de enfrentar las adversidades.

No puede negarse que los temas abordados hasta ahora han sido pocos y los avances son aún incipientes, quedan pendientes temas

como el de la salud de la comunidad, las cuestiones ambientales más amplias de la región, y aspectos del desarrollo local que todavía ni siquiera se mencionan. Pero esto no disminuye la importancia del proceso iniciado. En síntesis, se ha desbloqueado la relación empresa florícola y comunidad y esto debe facilitar la tarea futura.

EL AVANCE DEL CONSENSO Y LA BÚSQUEDA DE ALTERNATIVAS PARA EL FUTURO

El trabajo desarrollado hasta ahora por el Comité de Gestión, integrado por la Empresa, representantes de la Comunidad e INSTRUCT y que trata de mantener informados a otros representantes de la realidad local, ha sido positivo, debiendo rescatarse sobretodo el paso del conflicto a la búsqueda de mecanismos de consenso. Algunas actividades se han concretado y otras están pendientes de hacerlo.

De manera general podemos decir que en este proceso, donde se avanzó desde la identificación de aspectos de la realidad, así como de intereses de quienes estamos involucrados, hasta el logro de acuerdos, se ha ido creciendo a partir de aspectos de salud y ambiente que en su desarrollo resultaron insuficientes para contener todas las necesidades. Pero que, al ver la posibilidad de lograr avances en términos de salud y ambiente, se abren perspectivas de adoptar el mismo camino en relación a otros temas.

Desde la perspectiva de la empresa, su interés es el de avanzar en la adopción de las normas más actualizadas de requerimientos ambientales, en disponer de lo más adecuado desde el punto de vista de la salud y seguridad para sus trabajadores y de apuntar al crecimiento en calidad. Por lo tanto, estos temas y este proceso, lejos de ser aspectos circunstanciales, forman parte de los componentes de su estrategia a mediano y largo plazo, razón por la cual consideramos que desde nuestro punto de vista, este proceso debe continuar y enriquecerse con nuevas y mejores experiencias, a las cuales estamos abiertos.



Perspectiva de la comunidad con relación a la empresa florícola: **LA VISION COMUNITARIA**

Profesor Segundo de la Torre
CEPCU

La población indígena de la etnia Kayampi, Otavalo, y mestizos asentada en la Cuenca del Imbakucha mantienen la esperanza de mejorar sus condiciones de vida, de sus hogares, familias y comunidad.

Los esfuerzos por conseguir los mejores días en los aspectos económico, social, organizativo, educativo y de felicidad tanto para sus hijos, familiares, amigos, y del pueblo en general se mantienen latente en el espíritu de cada uno de los miembros de las comunidades, de sus dirigentes, líderes y de quienes siempre piensan en los demás.

Las oportunidades que tienen para las familias de las comunidades es disponer de una fuente de trabajo, en cualquier lugar de la Cuenca, Cantón, Provincia o país, en los últimos años esa esperanza e ilusión de tener días mejores, de mejorar su situación económica se centró en conseguir trabajo en las empresas de flores que se ubicaron en la Parroquia San Pablo del Lago, en el Cantón Tabacundo y Cayambe, a donde acudían desesperados y con una ilusión de disponer de su trabajo.

APORTE POSITIVO DE LA EMPRESA

En la década de los 70 a los 80 el Ecuador vivió el auge de la implantación de las empresas florícolas, las que se instalaron en varias zonas geográficas del Cantón Otavalo, la provincia de Imbabura, Pichincha y el país, en especial en la zona de Tabacundo y Cayambe en la Provincia de Pichincha. En la Provincia de Imbabura se instalaron las

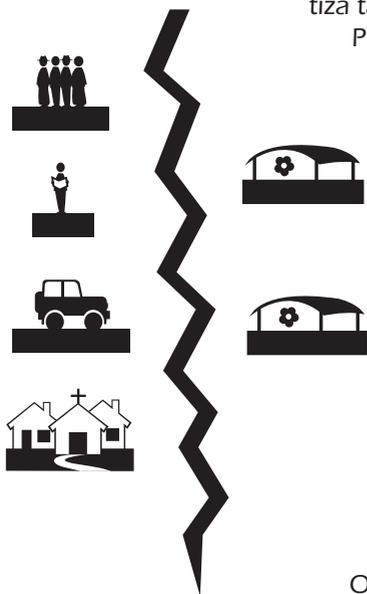
primeras florícolas Rosas del Monte, frente al Hotel Cusín, luego se instaló Vegaflor y otras que se encuentran aledañas a la Parroquia San Pablo del Lago.

Las empresas florícolas al instalarse en la Cuenca del Imbakucha, promovieron una amplia expectativa en los pobladores de la Parroquia San Pablo de Lago, como en los moradores de las comunidades, estas expectativas se fueron plasmando poco a poco con el venir de los años en los jóvenes tanto indígenas como mestizos que habitan en las comunidades y parroquias de la Cuenca del Imbakucha, del cantón, la provincia y el país.

Entre otras las expectativas y beneficios o ventajas que ofertaban las empresas florícolas fueron y que hasta ahora se mantienen son:

a) Generación de empleo

En verdad el beneficio principal de las empresas florícolas instaladas en la Cuenca del Imbakucha, específicamente en la Parroquia San Pablo del Lago, fue el de ofertar trabajo a la juventud, hombres y mujeres de las comunidades indígenas y de la población mestiza tanto de la Cuenca como del Cantón, y la Provincia.



En los primeros años la mayoría de trabajadores de las empresas eran trabajadores indígenas y pocos mestizos. Mientras que en la actualidad constituye el 50% de los jóvenes indígenas de nuestras comunidades que trabajan en las empresas de la Parroquia San Pablo, Cayambe y Tabacundo, mientras que el 50% corresponde a la población mestiza.

Si hacemos una comparación entre la etnia Kayampi y la etnia de los Otavalos, en los trabajos de las empresas florícolas se estima que el 95% por ciento pertenece a la etnia Kayampi, mientras que el 6%

pertenece a la etnia Otavalo. La razón es que el pueblo Kayampi es eminentemente agrícola, y por no disponer de amplias extensiones de tierras buscan empleo en estas empresas florícolas, mientras que el pueblo Otavalo, es eminentemente comerciante, y artesano por lo que no busca este tipo de empleo ni trabajo.

El empleo que la mayoría de la juventud encuentra en estas empresas ha servido para poder sustentar sus hogares. Sus ingresos económicos alcanzan apenas para sustentar la alimentación, vestuario, educación, y adquirir enseres domésticos como equipos de sonido, televisores, cocinas, armarios entre otros. La esperanza de que los ingresos económicos alcanzarían para mejorar sus condiciones de vida, y que con dichos ingresos se podía adquirir un lote de terreno, una casa de habitación se fueron desvaneciendo por cuanto la inflación que sufre el país no le permite vivir cómodamente como era su sueño.

b) Mejorar la educación de los hijos

Las personas de las comunidades que disponen de su trabajo en las empresas florícolas mantienen latente el espíritu de conseguir mejores días, que se mantiene en sus hijos, para quienes luchan diariamente, buscando obtener mejores ingresos económicos, buscando el sustento diario. Esta esperanza se plasma en brindarles de una mejor educación, para lo cual han seleccionado los establecimientos educativos de los centros poblados y del cantón.

c) Mantener relaciones del entorno familiar

La oferta de trabajo de las empresas florícolas ha permitido que disminuya la migración de la juventud a las grandes ciudades, permite todavía tener en el hogar de las familias reunidos, ya sea de su padre o madre con los hijos durante las noches y pocas horas de los fines de semana, lo que mantiene la relación de cariño, afecto, por parte de los padres hacia sus hijos.

A pesar de que durante el día los niños y niñas de los trabajadores quedan encargados en las viviendas de sus vecinos, familiares, tíos, abuelos, o se han organizado para que una persona particular reúna varios niños y niñas de una cierta edad (2,3,4 años) y se le pague por el cuidado diario que les brinda, el pago se hace mensualmente por el cuidado de cada hijo.

d) Acceso a créditos bancarios

Muchos trabajadores de las empresas tiene acceso a créditos otorgados por entidades crediticias tales como Bancos, (Pichincha, UNIBANCO, CENTRO MUNDO), Cooperativas de Ahorro y Crédito (23 de Julio, Atuntaqui, Juan Montalvo, Chuchuqui) créditos que les ha permitido obtener la compra de electrodomésticos, y en ciertos casos para la compra de un lote de terreno, o la construcción de una vivienda.

e) Acceso a servicios de salud y alimentación

Las empresas florícolas en su mayoría en la actualidad disponen de servicios de salud, alimentación y transporte para sus trabajadores.

En salud se dispone en la misma empresa de servicios médicos, para la atención urgente de los trabajadores que sufren de dolencias o afecciones o enfermedades leves, la que se complementa con la dotación de medicinas. Además el trabajador tiene derecho al seguro social, y en caso de sufrir accidentes dentro de su trabajo, la empresa asume los gastos de recuperación y la indemnización en caso de muerte.

En alimentación las empresas disponen de comedores para dotar de alimentación a sus trabajadores en especial: la atención incluye el almuerzo y refrigerio.

Además las empresas dotan de servicio de transporte y en caso de no disponer se reconoce al trabajador el pago de transporte.

En ciertas empresas se prestan beneficios de comisariatos internos y convenios con otros comisariatos de la ciudad, donde tienen acceso a productos alimenticios.

BENEFICIARIOS INDIRECTOS

La población de los centros poblados de San Pablo del Lago y González Suárez se han beneficiado indirectamente de las empresas florícolas, por cuanto el personal que labora en estas empresas viven en los centros poblados, para lo cual arriendan piezas de vivienda, invierten en tiendas y almacenes que pronto se ubicaron en estas parroquias.

El sector del transporte también es otro beneficiario indirecto, por cuanto el uso diario de los trabajadores para llegar a sus puestos de trabajo o de regreso a sus hogares favorece su desarrollo.

PROBLEMAS O DESVENTAJAS DE LAS EMPRESAS FLORICOLAS

Entre los problemas que ha ocasionado las empresas florícolas con los trabajadores y miembros de nuestras comunidades se pueden anotar, entre otras, los siguientes:

a) Deterioro de la salud.- Los trabajadores que vienen laborando durante varios años (diez, quince o más años) deben tener problemas de salud, puesto que su contacto diario con plaguicidas, fungicidas, y productos agroquímicos que las empresas utilizan afecta a los trabajadores por más cuidados que se tenga.

Las consecuencias de los trabajadores de adquirir enfermedades respiratorias y de la piel será visible en años posteriores, porque la gente que trabaja durante muchos años presentarán enfermedades ocasionadas por el contacto de estos plaguicidas o agroquímicos.

Las comunidades se verán muy afectadas en lo posterior por cuanto son los hogares de estas familias las que van a tener que afrontar el tratamiento y la recuperación de los pacientes enfermos. Tendrán que vender sus animales sus tierras para poder enfrentar gastos de operaciones y tratamientos de los enfermos por cuanto las empresas no brindan la estabilidad laboral del empleado y su tiempo de trabajo y los aportes al seguro social no le permitirán correr con dichos gastos.

Las personas que trabajan en estas empresas adquirirán enfermedades tóxicas que no les permitirá disfrutar del dinero que en muchos años de trabajo lograron conseguir.

b) Desorganización social en las familias y la comunidad.- Los impactos sociales están a la vista. Desde ya observamos cómo las familias de las comunidades se han desorganizado, somos testigos de que las familias de quienes trabajan en las empresas florícolas sufren consecuencias tales como:

1. Niños a corta edad (1, o 2 meses) son dejados bajo cuidados de

familiares, vecinos, amigos, abuelos quienes no tienen una preparación para brindar el cuidado necesario durante esta edad.

2. Niño(a)s de once o doce años son encargados de cuidar a sus hermanos pequeños, desde tan corta edad los niños y niñas toman responsabilidades de personas adultas, lo cual tampoco está preparadas ni capacitadas para tomar dicha responsabilidad.

3. Hogares donde la pareja trabaja en estas empresas, los niños quedan bajo el cuidado y responsabilidades de personas ajenas, vecinos, amigos, o en otros casos cuando llegan de la escuela sus hijos tendrán que llevar a sus casas, o cuidar de sus hermanos durante la tarde hasta cuando lleguen sus padres.

4. Desorganización de la pareja. En ciertos hogares los cónyuges han optado por separarse de su pareja, dejando abandonados a sus mujeres con sus hijos, o viceversa, mujeres que han optado por dejar a su cónyuge y forman un nuevo hogar.

Las consecuencias más graves la sufren los menores de edad. Los hijos de estas personas que trabajan en estas empresas, tienen problemas que afectan a estos niños y que van desde los conflictos afectivos, hasta la pérdida de valores, efectos psíquicos y de abandono que puede conllevar a problemas sociales como convertirse en delincuentes, la formación de pandillas, consumo de drogas, alcoholismo, etc.

Con la comunidad los problemas son los siguientes:

1. Abandonan su comunidad. Hogares de padres jóvenes han recurrido a vivir en los centros poblados en piezas de arriendo, donde hacen toda su vida cotidiana, se olvidan de que son de la comunidad, adoptan una nueva forma de vida, incorporan nuevos rasgos culturales, entran en un proceso violento y rápido de aculturación.

2. Las tierras de sus padres y el trabajo de la agricultura quedan abandonados. Los mayores de edad cultivan pocas extensiones de terreno, aunque sus frutos les permiten disponer de alimentos para su consumo durante el año.

3. Las organizaciones comunitarias se quedan sólo con personas adultas. La mayoría de las organizaciones comunitarias, Cabildos, Juntas Administradoras de Agua, Asociaciones, son dirigidas por

personas adultas, por lo que es notorio la ausencia de la juventud en la dirigencia de estas organizaciones. Al mismo tiempo hay poca colaboración en la participación comunitaria de sus actividades planificadas.

4. Pérdida de prácticas culturales. En las familias y en la comunidad, la juventud ya no practica la fiesta del Inti-Raymi, la Rama de Gallos, el uso de la lengua kichwa, la vestimenta, las costumbres de realizar varios ritos en el matrimonio, entre otros.

5. Pérdida de prácticas comunitarias. La juventud que trabaja en las empresas de flores en la actualidad han olvidado la práctica de los trabajos comunitarios como la participación en las mingas que organiza la comunidad. Prefieren pagar la multa en los trabajos comunitarios y no participan de las mingas de limpieza de los caminos vecinales, de la construcción de la casa comunal, y otros trabajos que la comunidad organiza.

La minga organizada por las familias para la construcción de una casa, para la siembra o la cosecha, ha disminuido la participación. Ya no existe ese alto espíritu de solidaridad y reciprocidad.

6. Consumismo. La mayoría de las personas que trabajan en este tipo de empresas se han dejado absorber por el consumismo. Todos los ingresos que obtienen se invierten en electrodomésticos, en comprar comida chatarra, en disfrutar bailes, y fiestas de amistad y de compañerismo. No piensan en el futuro ni tienen planes a futuro, viven el momento y no el tiempo que vendrá después.

DESAFIOS CON LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

La familia y la comunidad tienen muchos desafíos a futuro, las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresa privada, las instituciones educativas y sociales deben unir esfuerzos para trabajar conjuntamente y lograr cambios al nivel de la familia como núcleo celular de una sociedad, de la comunidad que es la única institución indígena que todavía se mantiene con rasgos característicos propios.

Las empresas deben mejorar sus relaciones con los trabajadores y con la comunidad en los siguientes aspectos:

1. Mejorar los servicios de salud. Si bien es cierto que hay atención médica pero esta no es suficiente, por lo que las empresas deben disponer de una política de salud que permita al trabajador mantener un buen estado de salud que le permita rendir más y mejor en la producción.

- Debe haber un chequeo continuo, permanente, de los trabajadores y el de sus hijos concebidos durante época de trabajo, mediante la realización de exámenes permanentes, y la atención en las diferentes especialidades.
- Se debe ofertar y dar uso de la medicina alternativa, la medicina natural, para de esta manera rescatar nuestra medicina, poner en uso nuestros conocimientos y saberes de la medicina, ofrecer alternativas de cuidados, control, prevención y tratamiento de las enfermedades.
- Buscar mecanismos de acercamiento de los Yachajs, y de la atención a sus trabajadores y familiares.
- Firmar convenios de atención médica con los Sub - Centros de Salud, Hospitales, Clínicas, en nuestro caso con el Jampi Wasi, para su atención de madres embarazadas, atención dental, Psicológico, planificación familiar entre otros.
- Capacitar al personal que labora en la empresa, mediante un proceso de inducción, y luego de empoderamiento de su trabajo, bajo estrictas normas de salud en todos los espacios y actividades a ejecutar.
- Disponer de un plan de capacitación permanente sobre salud, nutrición, trabajo, organización familiar, comunitaria y social, primeros auxilios, relaciones humanas, calidad, productividad, identidad, cultura, motivación y liderazgo.
- Mantener una política de seguimiento y control permanente sobre el uso de productos químicos, del uso de materiales, herramientas e instrumentos, del uso de mascarillas y del aseo diario después de haber cumplido con su tarea.

2. Mejorar los servicios de alimentación. La atención en la alimentación debe formar parte de una buena política de las empresas florícolas, bajo los principios de que un trabajador sano y bien alimentado rendirá los mejores productos.

- Para el efecto debe mantener una dieta alimenticia de calidad, ofreciendo comedores para el personal que labora en la empresa, alimentación que debe ser variada, nutritiva tanto en el almuerzo como en los refrigerios de la mañana y la tarde.
- Promover charlas de nutrición, lo que se deberá poner en práctica

en la empresa y en los hogares.

- Promover el uso de productos alimenticios del campo, comprar los productos a los moradores de nuestras comunidades tales como maíz, fréjol, lenteja, arveja y otros, rescatar el uso de la combinación de productos en las dietas alimenticias.

3. Mejorar los Servicios Sociales. Se debe atender a los trabajadores brindando los mejores Servicios Sociales tales como:

- Creación de Guarderías para los hijos de las madres y padres de familia que son trabajadores de la empresa. Esta atención dará mejores resultados en la producción por cuanto las madres trabajadoras dejarán de preocuparse y tendrán mayor predisposición de trabajo por que tienen seguridad en el cuidado de sus hijos menores de edad y pondrán todo su esfuerzo en el trabajo.
- Se deben firmar Convenios de Cooperación y apoyo con el Ministerio de Bienestar Social para la creación de estas Guarderías.
- Se debe crear Centros de Recuperación Pedagógica para los hijos de los trabajadores que se encuentran estudiando en las escuelas, para que los niños y niñas acudan a estos lugares a realizar sus tareas, y práctica de muchos ejercicios de lectura, escritura, reflexión, juego y distracción.
- Dar facilidades para que los trabajadores tengan oportunidad de continuar con sus estudios. Diferentes instituciones educativas ofertan estudios en las diferentes modalidades, semi - presenciales, a distancia, de esta manera los trabajadores se sentirán a gusto por mejorar sus estudios, y dar ejemplo de trabajo y estudio para sus hijos.
- Promover la organización de los trabajadores para que puedan alcanzar y conseguir Planes de Vivienda, mediante la organización de grupos que requieren de esta necesidad. Para conseguir estas necesidades se debe firmar Convenios con instituciones que apoyan y dan este servicio. Puede ser con el Banco de la Vivienda, Cooperativas, etc.

4. Mejorar las relaciones de comunicación y participación con las comunidades. Dado el alto número de trabajadores de las empresas florícolas que son de las comunidades, es prioritario y una necesidad urgente el estrechar lazos de comunicación y acercamiento entre la comunidad y la empresa, que hasta el momento no se ha dado. Si bien es cierto que se realizan pequeñas donaciones y aportes para agasajar a los niños de las escuelas en las fiestas de Navidad, creemos que esto no es lo sufi-

ciente para mejorar las relaciones comunidad – empresa.

Muchas actividades se pueden realizar a fin de mejorar estas relaciones de comunicación, y participación activa de la comunidad en la empresa y viceversa, las que anotaré a continuación:

- Los miembros de la comunidad deben participar en el diseño de políticas de salud, alimentación, educación, y apoyo social para sus trabajadores.

5. Mejorar la educación y capacitación de los trabajadores. Permanente motivación y protección ambiental y personal. Primeros auxilios, Agricultura Orgánica, regreso a la alimentación tradicional, horarios flexibles para estudios, firma de acuerdos y convenios.

6. Poner en práctica prácticas culturales de las comunidades. Realización de programas y fiestas. Revitalización cultural, música, sainetes, teatro, organizar grupos de música, danza, teatro, grupos deportivos, encuentros deportivos.

7. Poner en práctica la política de mejorar las condiciones ambientales.

8. Planificar conjuntamente con la comunidad planes de desarrollo comunitario. (ambiental, salud, transporte, educación etc.) Empresas deben participar de las actividades de la comunidad.

9. Mantener una política de estabilidad laboral

ANEXO

Historia del proceso

- Estudio de salud a nivel de comunidad y trabajadores de las flores.
- Estudio al interior de las empresas
- Talleres de acercamiento y de concertación. (puntos de acuerdo y desacuerdos)
- Planificación de actividades a trabajar.
- Organización de un Comité de Gestión. Disponer de material impreso para la difusión y promoción.

Puntos de enlace

- Estabilidad laboral
- Buena atención en salud y alimentación

- Productos de calidad
- Dar atención a servicios sociales

La Comunidad necesita:

- Trabajo
- Vender materiales (madera)
- Jóvenes con identidad

Proceso

- Identificación de los responsables
- Identificación de problemas
- Buscar soluciones de manera conjunta.
- Conclusiones y resultados.

Obligaciones de los trabajadores:

- Puntualidad
- Responsabilidad

Estrategias

- Reuniones de acercamiento
- Talleres
- Diálogos
- Visitas
- Giras de intercambio.



Informe sobre el impacto de la presencia de empresas florícolas en San Pablo del Lago: LA VISION DE LA JUNTA PARROQUIAL

Profesor Marcelo Meza
Presidente de la Junta Parroquial de San Pablo del Lago

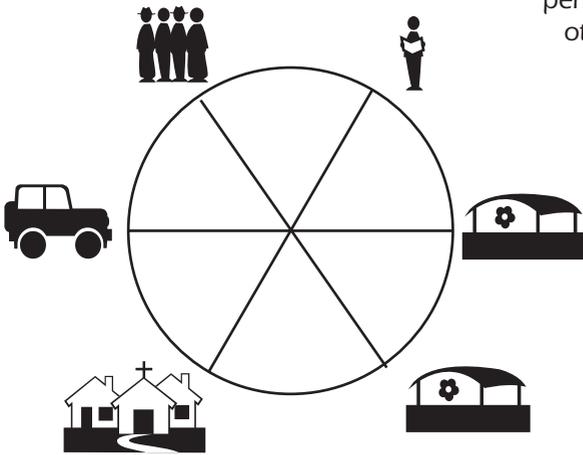
La actividad florícola es una actividad económica que en las dos últimas décadas se ha convertido en generadora de divisas para el país y que ha creado grandes fuentes de empleo de mano de obra calificada y no calificada en el sector rural, pero de igual manera se han creado problemas de impacto ambiental y sociales, relacionados con el uso y abuso de los plaguicidas en las plantaciones.

De igual manera al incorporar en forma masiva a la mujer como mano de obra en las empresas florícolas , ha creado un mal social, pues se da el abandono de hijos, padres y demás familiares, para cumplir largas jornadas de trabajo.

En lo que respecta a lo laboral, los patronos no cumplen generalmente con lo estipulado en la Ley, pues para evitar que los trabajadores se agrupen en sindicatos, contratan por un tiempo mínimo. De igual manera, en muchos casos no los ingresan al seguro social, por no pagar los aportes que por ley les corresponde.

Es muy palpable darnos cuenta que en todas las empresas de flores la mayor cantidad de empleados son mujeres, dando a entender que ellas son más aptas para desarrollar esta clase de trabajo, pues son más dóciles para asimilar las órdenes de sus patronos. La edad de la mano de obra fluctúa entre los 15 a 30 años.

Se puede señalar que en las floricultoras existentes en la parroquia se da una rotación de empleados, porque en periodos cortos son cambiados a otras floricultoras.



También se ha podido observar que existe una marcada discriminación para dar trabajo a las mujeres embarazadas y personas que tienen edad mayor a los límites antes mencionados, ya que argumentan los administradores que no rinden en forma adecuada y están mermando sus intereses económicos, pues afirman que tienen problemas de salud y cansancio físico, por lo tanto son separados inmediatamente del trabajo.

En lo que se refiere a las remuneraciones salariales, es verdad que ganan más que otros obreros. El empleo en las plantaciones de flores apareció como una importante fuente de ingreso ya que muchas personas de las comunidades abandonan sus parcelas dejando a un lado la producción agrícola y por ende creando un problema de desabastecimiento de los productos más necesarios.

En el sector de nuestra Parroquia y en la Cuenca misma del Lago la creación de estas empresas de flores, fue bien vista por muchas familias de escasos recursos económicos, en especial de las comunidades indígenas ya que abrían las puertas requiriendo mano de obra calificada.

San Pablo del Lago, en años atrás, antes de que se creen las empresas de flores, era un centro de búsqueda para que las mujeres desempeñen las labores domésticas dentro del centro poblado, y aún más en la Capital del Ecuador y otras provincias, pero en la actualidad es imposible conseguir esas personas, pues todas han visto en las empresas florícolas un modo de vida más acorde con la realidad de sus necesidades.

Como lo anotamos anteriormente las mujeres jefes de hogares no tienen cabida en las empresas como mano de obra, por cuanto no pueden realizarla, por que tienen que atender a sus hijos. Las que sí lo hacen son las madres solteras, pero igual no pueden formar un hogar propio creando así un problema social de consecuencias funestas, pues tienen que dejar a sus hijos bajo el cuidado de terceras personas en los guaguahuasis o guarderías.

Hay que hacer una diferencia entre el trabajo que desempeña una mujer que realiza esos oficios domésticos con la que labora en estas empresas: las segundas trabajan más tiempo, por lo tanto su desgaste físico es más alto.

Tengo que felicitar a la Empresa de Flores "Vegaflor", porque tuvo la iniciativa de crear una Guardería la misma que prestaría los servicios necesarios a los hijos de las mujeres que trabajan bajo el amparo de esta empresa, pero no se pudo concretar por trámites burocráticos ante los gobiernos competentes. La Junta Parroquial, inclusive, quiso donar el terreno que está ubicado junto a la empresa florícola, llamado el sector del Pogyo para que se construyera la mencionada guardería, de esta manera se daría solución a un grave problema social.

Mirando desde otra óptica imparcial puedo decir que las empresas de flores han motivado efectos tanto positivos como negativos.

Entre los aspectos positivos podemos mencionar los siguientes:

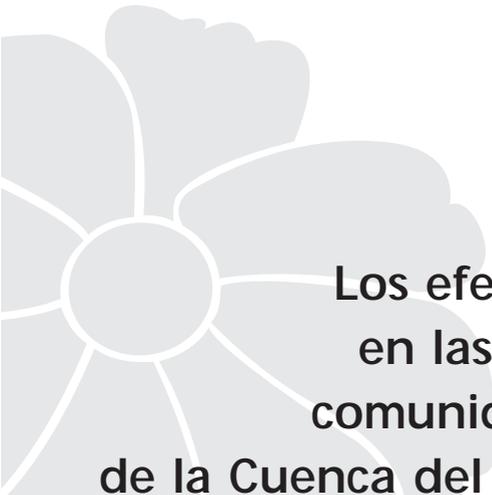
- Creación de fuentes de empleo, por ende un salario digno para poder solventar la crisis familiar
- Evitar la migración del campo a la ciudad
- Tener acceso a servicios básicos
- Adquirir bienes acorde al tiempo actual
- Interrelacionarse entre empleados y fomentar el compañerismo y la solidaridad.

Entre los aspectos negativos podemos mencionar:

- Abandono del hogar
- Menor participación en la comunidad
- Pérdida de su identidad cultural

Para terminar podemos decir que tanto el Gobierno Nacional como

las empresas privadas tienen que tomar muy en cuenta todos estos aspectos y tratar de reducir todos los efectos negativos dentro del campo familiar y social y aumentar sus contribuciones al bienestar económico con responsabilidad social y desarrollan relaciones de colaboración más estrecha con las comunidades, que son las que nutren a las empresas con la mano de obra, que genera riqueza para los campesinos y el Estado.

A large, light gray, stylized flower graphic is positioned in the upper left quadrant of the page. It features a central circle with several lines radiating outwards to form the petals, which are rounded and layered. The overall appearance is that of a simple line drawing or silhouette.

Los efectos del trabajo en las florícolas sobre comunidades indígenas de la Cuenca del Lago San Pablo

Dra. Tanya Korovkin
INSTRUCT - Canadá.

INTRODUCCION

La floricultura de exportación forma parte de lo que se denomina las Exportaciones Agrícolas No Tradicionales (EANT), una actividad económica que, en las últimas dos décadas, registró tasas de crecimiento sumamente altas. El crecimiento de las EANT se ve con mucho optimismo por las agencias internacionales de desarrollo e instituciones financieras, en gran parte porque genera un abundante empleo rural. Al mismo tiempo, este crecimiento ha creado controversias alrededor de sus efectos ambientales y sociales, relacionados en gran medida a un indiscriminado uso de plaguicidas, la incorporación masiva de las mujeres en la mano de obra florícola y la introducción de relaciones laborales "flexibles," caracterizadas por la ausencia de sindicatos, largas jornadas de trabajo y un alto nivel de rotación laboral.

Este capítulo tratará el tema de los efectos sociales del trabajo en la floricultura sobre comunidades indígenas en la Cuenca del Lago San Pablo. Aunque en la Cuenca existen solamente dos empresas florícolas establecidas, muchos miembros de las comunidades van a trabajar a las empresas de flores en Cayambe y Tabacundo. Este informe se basa en el trabajo de campo en dos comunidades, situadas en la zona de influencia de las empresas de Cayambe y Tabacundo. El trabajo de campo se ha implementado en los años 1999 y 2000.

En la primera etapa (julio-agosto de 1999), se ha trabajado en ambas comunidades, implementando los censos ocupacionales y del hogar, con el objetivo de identificar las características de su Población Económicamente Activa (PEA) y de la estructura del hogar. En la misma etapa se implementaron reuniones con trabajadores de flores para dialogar sobre la problemática de su trabajo.

En la segunda etapa (julio-agosto de 2000) el trabajo de investigación se concentró en una de las dos comunidades. En esta fase, se ha implementado una encuesta de presupuesto de tiempo y una encuesta sobre la participación comunitaria. También se han hecho entrevistas con dirigentes comunitarios y trabajadores de flores. En ambas etapas, el trabajo de campo fue complementado por una investigación en las bibliotecas de la Universidad Católica, EXPOFLORES e IFA.

ANTECEDENTES: LA FLORICULTURA EN ECUADOR

La industria de flores en el Ecuador ha registrado altos niveles de crecimiento en la segunda mitad de los 80 y en la primera mitad de los 90: el valor de las exportaciones de flores creció de 4 mil USD en 1987 a 105 mil en 1996. En 1999, el sector florícola ecuatoriano dio empleo a 49,881 trabajadores (El Comercio, 15 de febrero de 1999).

Hacia el final de la década el ritmo de expansión se disminuyó considerablemente, y en la primera mitad del año 2000 los ingresos de las exportaciones de flores registraron una fuerte caída (Banco Central 1999: Anexo 7; Banco Central 2000: 66). En resumen, la época de una expansión "fácil" parece estar terminada. Para seguir expandiéndose, el sector florícola tiene que aumentar su competitividad en el mercado mundial. A nivel empresarial, eso significa un abaratamiento de los costos de producción, un mejoramiento de la calidad de flor y una conquista de nuevos mercados, incluyendo los mercados "verdes" (reglamentados por las normas ambientales y sociales, como por ejemplo el FLP, o Sello Verde). Un diálogo con el objetivo de mejorar relaciones laborales y comunitarias, puede ofrecer ciertos beneficios tanto a las empresas como a los trabajadores y las comunidades afectadas por las actividades florícolas.

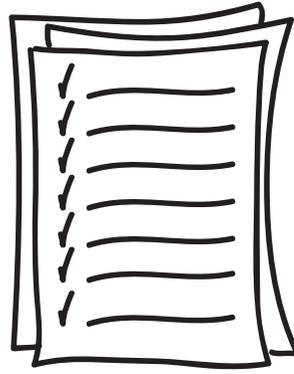
COMPOSICION DE LA MANO DE OBRA Y LA ROTACION LABORAL

Para entender los efectos sociales del crecimiento de la floricultura,

hay que tomar en cuenta la composición
la mano de obra en el sector florícola.

d e

La mayoría de los estudios subrayan que las empresas florícolas dan preferencia a la mano de obra femenina, debido a que las mujeres aparentemente son más aptas para este tipo de trabajo y/o más dóciles en sus relaciones con la administración. Según el censo que hemos implementado en las dos comunidades de la Cuenca del Lago San Pablo, las mujeres eran aproximadamente la mitad de los trabajadores de flores. La característica más sobresaliente no era el género, sino la edad: el 71.8 por ciento en una comunidad y el 71.6 por ciento



la otra eran jóvenes entre 15 y 25 años. Sin embargo, el alto nivel de la participación de la mano de obra femenina es significativo. Ha cambiado el patrón tradicional dentro del cual las mujeres tenían dos opciones ocupacionales: dedicarse al cuidado de la casa y la agricultura familiar ("amas de casa") o migrar a las ciudades como empleadas domésticas.

e n

go, el alto

Las relaciones laborales en las empresas de flores son relaciones "flexibles:" la mano de obra se contrata según las necesidades productivas, las cuales se cambian de acuerdo con la variación en la demanda internacional. La flexibilidad laboral se manifiesta en la contratación de la mano de obra temporal y también en los altos niveles de rotación entre los trabajadores permanentes, aunque existe una gran variación en este sentido de una empresa a otra. Palan y Palan (1999: 6) observan que el nivel de la rotación anual en el sector florícola del Ecuador es aproximadamente 30 por ciento. Por otro lado, según la encuesta de EXPOFLORES (1997: 1-2), el 72 por ciento de las empresas visitadas tenían los niveles de rotación mensual menos del 5 por ciento, mientras que el 26 por ciento los tenían entre el 5 y el 15 por ciento.

En cuanto a las razones de estos altos niveles de rotación, pueden ser diferentes. Entre los trabajadores, se mencionan a menudo los pro-

blemas de salud, maternidad y el cansancio físico como las razones principales para la terminación del trabajo en el sector florícola. Algunos salen también porque quieren dedicarse al estudio. Finalmente, muchos quedan dentro del sector florícola, pero cambian empresas en busca de mejores condiciones de trabajo: una mejor relación con la administración, mejor alimentación, mejor sistema de transporte. Sin embargo, parece que estas últimas consideraciones eran más importantes a los principios de los años 90, durante la época de una rápida expansión florícola. A los finales de los 90, cuando las empresas empezaron a confrontar dificultades económicas, las condiciones de trabajo son menos importantes que la necesidad de obtener y preservar el empleo.

Los altos niveles de rotación laboral pueden perjudicar tanto a los trabajadores como a las empresas. En el caso de los trabajadores, fomentan inseguridad económica. En el caso de las empresas, significan una falta de compromiso por parte de los trabajadores, lo que afecta su productividad.

EMPLEO EN LA FLORICULTURA COMO UNA FUENTE DE INGRESOS PARA LAS COMUNIDADES INDIGENAS

La agricultura familiar en la Cuenca del Lago San Pablo es una actividad inestable y poco renumerativa, debido a la falta de riego, el agotamiento del suelo y bajos precios de los productos agrícolas (papas, maíz). Los problemas se aumentan debido a la fragmentación de la tierra. En este contexto, las plantaciones de flores hacen una importante contribución al desarrollo local, ofreciendo empleo a las familias con poca tierra. En cuanto a los salarios, en el caso de los trabajadores de cultivo se han mantenido cerca del salario mínimo vital. Es casi lo mismo que ganan los trabajadores de construcción. Pero los últimos, además de tener una mayor inseguridad del empleo, por lo general tienen que gastar en el transporte, el alojamiento y la comida. En cuanto a las empleadas domésticas, ellas ganan solo la mitad de lo que ganan las trabajadoras de flores. En este sentido, se puede decir que la entrada de las compañías de flores ha mejorado los ingresos de muchas familias, agobiadas por la falta de tierra y la crisis de la agricultura campesina.

Aumentando los ingresos de las familias de pocos recursos, el crecimiento de la floricultura también genera ciertos efectos negativos. Uno de ellos es una profundización de la crisis de la agricultura familiar, debi-

do a la incorporación de los y las jóvenes en la mano de obra florícola. El otro, probablemente más importante, es un cambio en relaciones dentro de la familia y la comunidad.

CAMBIOS EN LAS RELACIONES DE FAMILIA

Alberti (1991) sugiere que el desarrollo de exportaciones agrícolas no tradicionales beneficia principalmente a las mujeres con hijos, especialmente si no tienen esposo a su lado y tienen que actuar como "jefas del hogar" - una situación cada vez más común en las zonas rurales. Hay que tomar en cuenta, sin embargo, que, a pesar de que las mujeres solteras con hijos perciben beneficios económicos del trabajo en la floricultura, estos beneficios no les permiten formar su propio hogar. Siguen viviendo con sus padres o madres, como "hijas arrimadas." No hay datos exactos sobre el tema, pero aparentemente el número de las madres solteras se ha aumentado como resultado del crecimiento de las plantaciones de flores.

Mientras el trabajo en la floricultura tiene un efecto moderadamente positivo en términos del ingreso económico para las mujeres, tiene efectos negativos en cuanto al tiempo que pueden dedicar a sus familias. Los trabajadores indicaron que en sus empresas es una práctica común trabajar aproximadamente 50-55 horas semanales, de lunes a sábado, todas las semanas, y el día domingo por turno.

Tomando en cuenta el tiempo del transporte, la jornada de trabajo de las mujeres trabajadoras de flores es más larga que la de las amas de casa. En nuestra encuesta del presupuesto de tiempo, fue en promedio 731 minutos (más de 12 horas). La jornada de trabajo en el caso de las amas de casa fue 707 minutos. En cambio los hombres trabajadores de flores y los hombres que no trabajan en la floricultura tienen la jornada de trabajo en promedio de 686 y 621 minutos, respectivamente.

El trabajo en la floricultura aumenta el desgaste físico entre las mujeres y resulta en problemas familiares, especialmente en relación al cuidado de los niños. En las comunidades de la cuenca del Lago San Pablo, las trabajadoras de flores con hijos pequeños tienen que dejarlos con sus mamás o suegras, mientras están trabajando. Dado que el tamaño promedio de las familias, hasta hace poco, era bastante grande (6-7 personas), las mujeres mayores tienen que cuidar nietos de sus varios hijos, encima de sus múltiples trabajos de casa, agricultura y cui-

dado de animales. Cuando no hay nadie quien cuide, los hijos "quedan botados" o "se cuidan entre ellos." Curiosamente, mientras muchas empresas de flores han implementado varios servicios para sus trabajadores, incluyendo servicios salud y de transporte, pocas se han preocupado por las guarderías y centros infantiles.

CAMBIOS EN LAS RELACIONES COMUNITARIAS

En cuanto a las relaciones comunitarias, parece claro que el trabajo en las plantaciones de flores afecta en una forma negativa los niveles de participación comunitaria. A menudo, los y las jóvenes que trabajan en el sector florícola simplemente no tienen tiempo para dedicarse a las actividades comunitarias. También se cambia su actitud, ya que lo que importa en las plantaciones es el trabajo individual.

Sin embargo, los jóvenes trabajadores no se desprenden totalmente de la comunidad, como se sugiere a veces, dadas sus largas jornadas de trabajo y su inmersión en el mundo cultural urbano-industrial. La encuesta de participación comunitaria demostró que muchos siguen como miembros en las organizaciones internas dentro de la comunidad. Pero también demostró que no les alcanza el tiempo y el interés para participar en las mingas y reuniones, o para hacerse dirigentes comunitarios, a la par con los jóvenes que no trabajan en la floricultura. Así, solo el 8 por ciento de los jóvenes de 15 a 24 años que trabajan en la floricultura tienen experiencias de liderazgo comunitario, comparando con el 24 por ciento de los jóvenes en las ocupaciones tradicionales (agricultura y trabajo de construcción). De igual manera, en las dos semanas previas a la encuesta, solo el 17 por ciento de los jóvenes trabajadores de flores participaron en las mingas, comparando con el 72 por ciento de los jóvenes en las ocupaciones tradicionales.

Así, la disminución en los niveles de participación entre los y las jóvenes que trabajan en la floricultura contrasta con los altos niveles de participación entre los y las jóvenes en ocupaciones tradicionales. Es una indicación de que el trabajo en las plantaciones de flores - más cerca de la comunidad, pero un mundo aparte en términos de las normas y la organización del trabajo- perjudica las relaciones comunitarias más que el trabajo migratorio. Puede ser una señal de que las comunidades cercanas a las plantaciones de flores están entrando en crisis. Lo que debería surgir de esta crisis es una comunidad más fuerte y más adaptada al nuevo contexto social. Tiene que tomar en cuenta la presencia

de las plantaciones de flores y las necesidades de los y las jóvenes que trabajan ahí. En otras palabras, lo que se necesita es una mayor comprensión, por parte de los dirigentes comunitarios, de los problemas de los y las jóvenes trabajadores de flores, y un mayor auspicio de las actividades que les permiten identificarse con la comunidad. Pero también significa que las plantaciones deberían darse cuenta de la importancia de las comunidades y tratar de colaborar con sus esfuerzos comunitarios.

REFLEXIONES FINALES

Para resumir, el crecimiento de la floricultura ha tenido efectos complejos y ambivalentes sobre el bienestar de las comunidades de la Cuenca del Lago San Pablo. Entre los principales efectos positivos hay que mencionar la creación del empleo e ingreso, en un contexto socioeconómico caracterizado por la crisis de la agricultura familiar.

Entre los efectos negativos figuran la disminución del tiempo que las mujeres trabajadoras pasan con sus hijos, y en el caso de los y las jóvenes, una disminución en su participación dentro de la comunidad. En gran medida, ambos efectos son un producto de la estrategia empresarial que da la prioridad a la flexibilidad laboral y promueve el rendimiento individual. Es una estrategia que responde a las presiones de la producción para el mercado internacional. Pero su costo en términos de la desarticulación social tanto para la sociedad como para las mismas empresas puede ser sumamente alto. En Ecuador, las comunidades indígenas han asumido, en muchos casos, las funciones y competencias, que en los países industrializados están atribuidas al Estado. Entre estas funciones y competencias están una cierta seguridad alimenticia; el cuidado de los niños, ancianos y enfermos por las mujeres amas de casa; el mantenimiento de la identidad cultural; y finalmente el control social y la seguridad personal para los habitantes de la comunidad.

Como el Estado ecuatoriano no está bien preparado para cumplir estas funciones – especialmente en las zonas rurales y especialmente en la época del neoliberalismo económico – la desintegración de las comunidades indígenas pueden producir una situación social altamente inestable. Es difícil de suponer que esta inestabilidad va a contribuir a una mayor competitividad de la floricultura ecuatoriana. En este sentido, las empresas de flores, junto con las agencias de desarrollo, deberían buscar maneras para fortalecer las comunidades, con el objetivo de crear

un ambiente social estable no solamente para la vida de todos los ciudadanos, sino también para sus propias actividades.

En suma, las empresas de flores pueden reducir sus efectos negativos en el ámbito de la familia y la comunidad, y aumentar su contribución al bienestar económico de la zona, siempre y cuando adhieran al principio de la responsabilidad social y desarrollen relaciones de diálogo con las comunidades, de donde provienen sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alberti , Amalia M. Impact of Participation in Non-Traditional Agricultural Export Production on the Employment, Income, and Quality of Life of Women in Guatemala, Honduras, and Costa Rica. Report submitted to Regional Office for Central America and Panama (ROCAP), U.S. Agency for International Development, Guatemala City, Guatemala. 1991.
- Banco Central. Boletín Anuario No.21.1999.
- EXPOFLORES . Información Estadística Mensual No. 1799 (Mayo 31).2000.
- EXPOFLORES 1997. Encuesta salarial (Mimeo), Quito: EXPOFLORES.
- Harari, Raúl. Trabajo femenino y floricultura. Informe de Trabajo. DINAMU-IFA.Ecuador.1998.
- Palán, Zonia, y Palán, Carlos. Employment and Working Conditions in the Ecuadorian Flower Industry, Working Paper, International Labor Organization, Sectorial Activities Program.1999.
- Salgado, Wilma. "Recuperacion a pesar de la dolarización y el ajuste," Ecuador Debate, No. 50, pp. 7-26.2000.
- Periódicos: El Comercio, 15 febrero de 1999.



La Cuenca del Lago San Pablo: Floricultura y Medio Ambiente

Ing. Diego Caicedo
PUCE-Ibarra

ANTECEDENTES

La responsabilidad por la calidad del ambiente no solo corresponde a las grandes urbes del mundo, sino también a los pequeños centros poblados y comunidades rurales de los países subdesarrollados y en vías de desarrollo. Esta situación nos permite tratar de frenar de cierta manera la degradación progresiva de los recursos naturales y de la contaminación ambiental, a través de políticas generadas por nuestros gobernantes, y por la acción conciente de las personas.

Como otras áreas de la Región Andina, la Cuenca de Imbakucha sufre de varios problemas socio - ambientales. Los problemas que se mencionan a continuación no son causados solo por el sector florícola sino también por el resto de actividades que se realizan en la cuenca.

En la Cuenca del Lago San Pablo estos procesos de degradación ambiental no solo corresponden a las actividades causadas por el sector agrícola, sino también al sector artesanal y residencial, y turístico.

En el caso del sector agrícola, por su tipo de producción, tiene dos sectores bien marcados: la primera, la agricultura de baja producción y la segunda que corresponde a la agricultura de exportación, en este caso la producción de flores para exportación.

La existencia de las empresas florícolas en la Cuenca del Lago San Pablo, crea nuevos puestos de trabajo, generan ingresos y crece la economía de la región, de la misma manera crece la vinculación entre las

comunidades y las empresas florícolas, lo que produce cambios en la sociedad y el ambiente.

INFLUENCIA SOBRE EL AMBIENTE

La influencia de las florícolas en los cambios ambientales, son causados muchas veces por los residuos de plaguicidas dentro de los invernaderos, en cuyos suelos se puede producir saturaciones o concentraciones de nutrientes y minerales, y si no se toma las medidas pertinentes, el impacto final sería la inhabilidad de los suelos.

En cuanto al agua, es necesario optimizar este recurso en el proceso y en el lavado con la finalidad de utilizar menores cantidades, haciendo que los procesos de tratamiento sean aplicados a menores volúmenes. Para las aguas residuales es necesario hacer un pretratamiento en base a la sedimentación y precipitación de sólidos solubles antes de ser enviados a los canales de desagüe, y en aquellas áreas donde se encuentran sistemas de tratamiento de agua a base de carbón activado, éstos deberían ser mejorados.

Todos conocemos que en la Cuenca del Lago San Pablo, no existe un sistema adecuado para transporte de aguas residuales, por lo que el Lago San Pablo se ha convertido en una fuente receptora de las aguas residuales provenientes tanto del sector residencial como del florícola. Por lo tanto, se debe promover una autogestión ambiental en todos los sectores productivos, con el fin de frenar la degradación ambiental.

Otra de las actividades que influyen en los niveles de calidad del ambiente, son los desechos sólidos, los cuales no son tratados adecuadamente. Los residuos de plásticos deberían ser lavados antes de eliminarlos.

Los otros desechos deben clasificarse en la fuente en base al tipo de desecho, y evitar o prohibir la quema de cualquier tipo de desecho orgánico e inorgánico. Cabe señalar que la eliminación de los desechos orgánicos, es una práctica muy frecuente dentro de las florícolas, las mismas que deberían dar un uso adecuado a estos desechos.

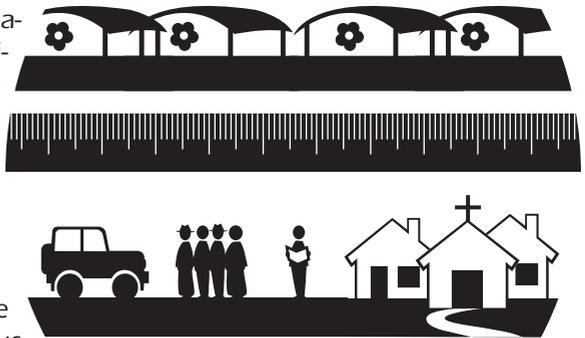
Esto nos hace dar cuenta que es necesario que la empresas florícolas capaciten a su personal en seguridad, gestión y tratamiento de residuos sólidos, líquidos, técnicas de producciones limpias y educación ambiental

en general, no solo para que apliquen estos conocimientos dentro de las florícolas, sino también en las comunidades de donde provienen.

En nuestro país, no todas las empresas florícolas hacen conciencia del avance del deterioro de su entorno, ocasionado por el incremento de la contaminación, ya que existen ciertas excepciones, las cuales tratan de mejorar su situación y se sienten responsables de los cambios tanto sociales como ambientales. Muchas veces, estas empresas no tienen el apoyo exterior suficiente en temas de desarrollo comunitario, o no se reconoce el esfuerzo que están haciendo por mejorar su situación, por lo tanto, se debería aprovechar y apoyar a estas empresas, para que se establezcan compromisos entre las actores en beneficio del ambiente y la comunidad.

RECOMENDACIONES

- Las empresas florícolas deberían mantener un constante monitoreo ambiental en la zona donde se encuentran sus instalaciones.
- Debe existir un control en cuanto a manejo aguas residuales especialmente para mantener la calidad de las aguas superficiales.
- Se recomienda diseñar, ejecutar y mejorar los sistemas de tratamiento de aguas residuales de las florícolas.
- Mejorar el manejo de desechos sólidos. En lo posible, optar por el sistema de reciclaje de material no peligroso, aprovechamiento del material orgánico para producción de humus, y el tratamiento de material peligroso con técnicas de alta seguridad.
- Capacitación participativa en manejo ambiental a los empleados de las florícolas, con el fin de que se replique los conocimientos a sus comunidades.
- Se recomienda adoptar prácticas de control biológico de plagas.



Como podemos observar, la presencia de las florícolas, en cualquier lugar que sea, va a influir en la calidad ambiental, y la única alternativa para mejorar esta situación es el diálogo y la negociación entre los actores, los cuales nos ayudan a plantear alternativas de solución y aportan con iniciativas para el desarrollo local.

A stylized, light gray graphic of a leaf with a white vein, positioned behind the title text.

Trabajo y salud en la producción florícola del Ecuador

Dr. Raúl Harari
IFA

La producción florícola en el Ecuador tiene un desarrollo de aproximadamente quince años. Su crecimiento ha sido en algunos momentos explosivo y ha mantenido una dinámica de mejoramiento tecnológico, de infraestructura y de producción con calidad. Es uno de los sectores más competitivos de las exportaciones ecuatoriana. Paralelamente la utilización de fuerza de trabajo ha sido creciente llegando a ocupar aproximadamente 50.000 trabajadores directos y un número similar de indirectos.

Sin embargo, existen también cuestionamientos ambientales y acerca de la salud de sus trabajadores. El uso de múltiples agroquímicos simultáneamente junto a las diversas formas de organización del trabajo y a condiciones de trabajo y medio ambiente de trabajo inseguros, constituyen un contexto difícil de eludir al momento de analizar los parámetros mencionados. En realidad se está produciendo una exposición a los agroquímicos a bajas dosis y a largo plazo, lo cual no siempre es simple de detectar.

Se han hecho esfuerzos para paliar posibles consecuencias ambientales y sanitarias, pero los desafíos subsisten. Están pendientes respuestas más eficientes y eficaces, conceptual, metodológica y técnicamente alternativas a las que se han presentado hasta ahora tanto para la identificación de los riesgos y sus efectos, como para su control y sobre todo para la prevención.

A menudo se enfatiza en enfoques asistencialistas o curativos, se medicaliza el tema o se utilizan diversas estrategias simultáneas contradictorias y hasta antagónicas entre sí. No se trabaja multidisciplinaria-

mente y con frecuencia la mayor preocupación se centra en el cumplimiento de parámetros legales mínimos antes que en la búsqueda de soluciones a los problemas.

LOS PROBLEMAS CRUCIALES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA FLORICULTURA

Los problemas prioritarios del medio ambiente de trabajo en la floricultura se pueden dividir en problemas relacionados a la organización y condiciones de trabajo, y los riesgos del trabajo. En síntesis, problemas debidos a las diversas formas de exposición, y el impacto sobre la salud, problemas relacionados a los efectos sobre los trabajadores.

En el análisis de la exposición cuentan problemas que van mas allá de la consideración aislada de los riesgos: las diversas estrategias de organización del trabajo, las condiciones de trabajo, los riesgos del trabajo y sus interacciones, deben analizarse en forma integral para disponer de una evaluación adecuada del medio ambiente de trabajo. Aquí se juega, quizás, la parte fundamental del problema, ya que cuando entramos a analizar los efectos, nos encontramos ya con impactos específicos, con consecuencias que ameritan otras consideraciones distintas de las de prevención, en las que estamos interesados.

La exposición existente en la floricultura es el aspecto decisivo para el análisis de las condiciones de seguridad e higiene del trabajo. Es así que la exposición varía según el tipo de producción, la flor, que se está realizando. Las llamadas flores de verano que se cultivan al aire libre, tienen un ambiente de trabajo que se diferencia sustancialmente de las condiciones existentes en los invernaderos, o áreas de propagación donde el microclima coadyuva a que se facilite la contaminación del trabajador. Por su lado la bodega reúne actividades y contactos con los plaguicidas muy particulares ya que se manejan ingredientes activos de los agroquímicos. Y la post - cosecha desarrolla actividades que conllevan una relación con los agroquímicos que impregnan las flores que se manipulan, que suele pasar desapercibida. Por lo tanto, cada área de trabajo puede llegar a presentar patrones de exposición propios, lo cual a su vez, obliga a recurrir a medidas distintas para tomar acciones preventivas.

Por otro lado, la rotación de la fuerza de trabajo introduce una variable de gran influencia. Nos encontramos con empresas que tienen mas

del 30% de la rotación en el trabajo anualmente o que deben acudir a trabajadores eventuales o temporales en momentos pico, como San Valentín.

Otros problemas tales como la extensión de la jornada de trabajo en áreas fumigadas como invernaderos, o el irrespeto al tiempo aceptable de reingreso de los trabajadores a las áreas fumigadas, así como la deficiente protección personal sea por inespecífica o por la falta de uso de la misma, complican aún más el panorama de la seguridad e higiene del trabajo.

La capacitación, que se ha demostrado útil (los trabajadores capacitados se protegen mejor de los factores de riesgo), no siempre está presente en las empresas en la medida de lo necesario y en función de las exigencias prácticas específicas de cada área de trabajo.

ALGUNOS RECURSOS METODOLÓGICOS Y TÉCNICOS

El análisis de la exposición puede hacerse por medio de técnicas cualitativas o cuantitativas. Una de las técnicas cualitativas utilizadas es la del llamado Trazador Fluorescente. Por medio de ella, utilizando una sustancia sensible a los rayos ultravioletas, se puede establecer qué áreas del cuerpo se encuentran expuestas y en qué extensión lo están. En una experiencia realizada por nosotros en una plantación florícola, fue posible establecer que en cultivo, el fumigador estuvo afectado por la rotura de su equipo de protección entrando en contacto con los agroquímicos durante su trabajo. En cambio en post - cosecha las trabajadoras tenían exposición en sus manos y cara y en cultivo las trabajadoras entraban en contacto con la planta fumigada y se contaminaban.

Otras técnicas cuantitativas como el estudio de metabolitos de plaguicidas organofosforados y carbamatos en orina, recolección en wipe, parches, aire, etc. se encuentran en desarrollo a fin de establecer patrones de exposición.

El estudio de los efectos exige de otros recursos para poder evidenciarlos. Para el estudio de los efectos neurotóxicos, por ejemplo, se pueden utilizar varias técnicas o equipos que muestren, además de los síntomas, signos tales como la memoria auditiva inmediata, memoria asociativa, atención sostenida, percepción viso - motora, interferencia

ta enzima disminuye cuando se entra en contacto con algunos plaguicidas organofosforados y carbamatos) por debajo de los valores de referencia, en un 20% de trabajadores, de los cuales, relativamente, la mayor parte pertenecen a post-cosecha, aunque también en cultivo el número de trabajadores afectados es importante.

-Presencia de síntomas asociados a la exposición a plaguicidas organofosforados y carbamatos, en especial cefalea, náuseas y aumento de la secreción faríngea.

-Diferencias estadísticamente significativas en cuanto al retardo en el Tiempo de Reacción y a la elevación del umbral de sensibilidad periférica entre los trabajadores expuestos, en relación al Grupo de Control (personas sanas)

Todos estos efectos, de lo que conocemos hasta ahora, son reversibles y permiten por un lado establecer el área en problemas así como adoptar las medidas preventivas necesarias. Pero el hecho de que estos efectos sean reversibles no invalida su hallazgo ni disminuye la importancia de que existan y obliguen a adoptar medidas correctivas y preventivas.

LAS LIMITACIONES DE ESTE ESTUDIO

Este estudio, si bien ha provisto de información útil suficiente para tomar ciertas medidas, no puede hacer olvidar la limitación que el diseño conlleva.

Es así porque los estudios transversales permiten establecer un corte en la realidad en un momento determinado, atravesando un momento de la misma.

Esto de por sí significa que no es posible considerar en sus resultados ni la aparición de nuevos casos, ni lo que ha sucedido en el pasado (salvo un corto período inmediato anterior), ni lo que sucederá a futuro. Incluso el hecho de realizarse en un preciso momento, ya indica que puede ser que, justamente en él, se esté perdiendo la información de gente que dejó poco antes la empresa o que está ausente en ese momento por ciertas razones. Si suponemos que algunos de los trabajadores dejaron la empresa por razones de salud o que están ausentes por motivos de alguna enfermedad que los afectó durante la realización del estudio, estamos perdiendo valiosa información.

De hecho, algunos estudios realizados por nosotros muestran al menos dos pautas a considerarse cuando se interpretan los resultados como forma de comprender los alcances del mismo:

1. En un estudio, realizamos la comparación en grupos de los mismos trabajadores, de lo que había sucedido años anteriores en una empresa y encontramos, por ejemplo, que algunos de los mismos trabajadores que el año anterior habían presentado problemas, ahora seguían presentándolos, otros que antes no los tenían, ahora sí los presentaban, y otros habían mejorado en relación al año anterior. Esto muestra algunos de los cambios que existen y que, cuando se realiza un estudio transversal no se pueden registrar.

2. En un estudio realizado en una empresa industrial del sector donde existen plantaciones florícolas, encontramos que, de un grupo de trabajadores que antes había laborado en la floricultura, existían un 30% de ellos que habían salido de las empresas por intolerancia a los agroquímicos.

Esto confirma la limitación del diseño transversal, pero a su vez demuestra su validez relativa ya que es uno de los recursos que tenemos para abordar esta problemática y que nos proveen de información útil como para iniciar acciones inmediatas para, al menos, evitar algunos problemas futuros. Los estudios de cohorte son cada vez más difíciles de realizar tanto por los costos que implican cuanto por la alta rotación de personal, lo que impide hacer el seguimiento durante algunos años de la salud de grupos amplios de trabajadores. Los estudios de caso - control difícilmente pueden hacerse en el caso de efectos reversibles, en cambio sí podrían aportar en el caso de abortos y malformaciones congénitas, por ejemplo.

Las conclusiones de este estudio han sido útiles por que, si bien existen problemas comunes en las empresas, se ha podido observar que la realidad es diferente en cada una de ellas y que se requieren abordajes particulares en cada caso, así como también respuestas específicas. No en todas las empresas la situación es la misma y solo estudios de base y programas de monitoreo y seguimiento ambiental y biológico pueden dar una comprensión concreta de lo que sucede en cada una de ellas, y actuar en consecuencia.

La sistematización de la información que se va obteniendo, irá progresivamente aportando a tener una comprensión mayor de las necesi-

dades preventivas en cada lugar de trabajo, para ir adoptando medidas cada vez mas adecuadas.

BIBLIOGRAFÍA

Bianchi, A.R, Baccolo, T.P, Petyx, M., Palmi, S. Metodologie per la sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori esposti in Agricoltura. Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro. Dipartimento di Medicina del Lavoro. Roma. Italia. 1999.

Tordoir, W., Maroni, M., Fengsheng, He. Health Surveillance of Pesticide Workers. ICOH - International Centre For Pesticide Safety. OMS. Vol 91. 1994.

Harari, Raúl. La floricultura en Ecuador: desafíos ambientales y sanitarios. Pesticide Safety News. Vol 2, Número 3, Junio de 1999.

Joode, Berna Van Wendel, Mergler, D., Weseling, C., Henao, S, Amador, R, Castillo, L. Manual de Pruebas Neuroconductuales. IRET - CINBIOSE - OPS - OMS - CEST. San José de Costa Rica, 2000.

Herrera, Diego y Vargas, William. Seguridad y Salud en la Floricultura. IFA. Ecuador. 1998.



Los procesos de negociación en la Cuenca del Lago San Pablo

Dr. Hector Rivera
INSTRUCT - Ecuador

En nuestro caso particular, se realizó un estudio de la salud de los trabajadores de una plantación de flores y de una muestra de pobladores de la comunidad y conjuntamente pre - estudio de Impacto Ambiental, auspiciado por INSTRUCT (Red Interamericana para Estudios y Entrenamiento sobre el Manejo de Recursos Naturales para la Transformación Comunitaria), en el cual se intentó determinar los efectos que tienen las empresas florícolas sobre la salud de los trabajadores y pobladores de áreas contiguas y sobre el ambiente, en relación al uso de agroquímicos. Los lineamiento generales sobre los cuales se asentaba la propuesta fueron los de la búsqueda de discutir los probables problemas que puede generar la floricultura a nivel local en cuanto al ambiente y la salud y efectos sociales y la búsqueda de respuestas a los mismo dentro de un esquema de desarrollo local.

En la zona, no todas las empresas florícolas hacen esfuerzos para evitar el avance del deterioro de su entorno, ocasionado por el incremento de la contaminación, pero, una de las empresas que se ha interesado en este tipo de estudios ha sido la Empresa Vegaflor, la cual permitió a la Corporación IFA el estudio de salud de los trabajadores y a la PUCE – Ibarra la realización del Pre - estudio de Impacto Ambiental dentro de sus instalaciones.

La apertura de esta empresa para que se realice dicho estudio, se dio a través de un proceso de acuerdos, que permitió generar una confianza mutua y credibilidad respecto a la propuesta general de negociación de la aplicación de las conclusiones de los estudios.

En el caso de la empresa Vegaflor, el proceso comenzó con informar a los administrativos el propósito del estudio (tomando en cuenta todo

tipo de antecedentes), los cuales tenían que analizar la propuesta. Una vez analizada y aprobada dicha propuesta, se avanzó hacia la concreción del estudio con el compromiso entre las partes respecto a todas las fases del mismo y la discusión de los resultados de manera pública con otros actores sociales de la región.

Algunos de los aspectos rescatables de las condiciones respecto a las cuales se realizarían los estudios fueron: transparencia de la empresa respecto a la entrega de información, respeto incondicional a los aspectos científico - técnicos utilizados durante el estudio, posibilidad de visitar las instalaciones abiertamente, derecho a obtener la información directa de los trabajadores y entregar a ellos los resultados, compromiso de adoptar las medidas que resultaran de las conclusiones del estudio. La participación de la empresa, los trabajadores y la comunidad se dio a lo largo de todo el proceso, no sólo en el sentido de que los trabajadores y los miembros de la comunidad fueran objetos de investigación.

Una vez realizados los estudios por parte de la PUCE – Ibarra, IFA e INSTRUCT - Canadá se procedió a entregar los informes a la empresa y a los diversos actores sociales para que los analicen y den sus opiniones.

Con la finalidad de obtener las percepciones de los diversos actores sociales y discutir los resultados, así como de identificar problemas más importantes se realizó un taller "Floricultura y Desarrollo Local" con el fin de dar a conocer los resultados de los estudios a los distintos actores.

Los principales puntos que se trataron fueron:

Desarrollo sostenible

Desde el punto de vista ambiental, no es desconocido que la producción de flores puede provocar efectos más allá de sus límites. De hecho, hay necesidades de mantener un monitoreo de los efluentes que salen de la empresa, organizar el control de los desechos sólidos y mantener un control de emisiones.

Interrelación empresa – comunidad

Los trabajadores de las florícolas si bien siguen viviendo en la comunidad, establecen nuevas formas de relación lo cual influye incluso en su propia familia.

Empleo

La creación de empleo e ingresos, en un contexto socioeconómico caracterizado por la crisis de la agricultura familiar y la transformación del trabajo migratorio en la principal fuente de ingresos para las comunidades.

Aspectos de género

La integración de las capacidades de la mujer en realizar trabajos que apoyen a los ingresos económicos del hogar, y la no dependencia del hombre para satisfacer sus necesidades.

INTEGRACIÓN DE LOS TEMAS MENCIONADOS

Estos temas se pusieron a consideración con el fin de ser analizados e integrados como un solo esquema, destacando los aspectos sociales, ambientales y de salud alrededor del eje del desarrollo local.

El objetivo de la realización del Taller, fue el de continuar, de manera ampliada y con mayores elementos, el proceso de negociaciones, ahora, con la presencia de los miembros de la comunidad, autoridades locales, representantes del sector salud formal y no formal, y de los organismos Gubernamentales y No Gubernamentales de desarrollo de la Cuenca.

La participación permitió arribar a compromisos entre las partes, la buena comunicación lograda permitió planear acciones consensuadas, y el interés de comprometerse permitió formar un organismo, el Comité de Gestión, conformado por un Representante de la Empresa Vegaflor, un Representante de CEPCU y un Técnico Ambiental, los cuales darían seguimiento a todos los compromisos que resultaren del Taller.

Cabe señalar que la empresa Vegaflor, aclaró que su participación es totalmente voluntaria además indicó su intención de contribuir al cumplimiento de objetivos específicos que no afecten al desenvolvimiento normal de las funciones de la empresa ni al objetivo principal de la misma.

Durante el taller se formaron dos grupos que trabajaron en la elaboración de compromisos sobre los temas de Medio Ambiente y Salud.

Al final del Taller, los compromisos resultantes por cada Grupo de Trabajo fueron:

Grupo # 1

1. Participación de Vegaflor en Grupos de Trabajo sobre manejo de la Cuenca. Se ve conveniente la participación de todas las empresas de la Cuenca tanto privadas como comunitarias.
2. Inter - participación en eventos de capacitación de Empresas e Instituciones
3. Que Vegaflor apoye iniciativas económicas locales, haciendo referencia a la compra de humus producida por las microempresas de la localidad.
4. Actores locales proponen el involucramiento de Vegaflor sobre cuestiones sociales y culturales. La empresa podrá beneficiarse de esto, pues entenderá ciertas actitudes de sus empleados y facilitará en proveer información a CEPCU para generar alternativas locales.
5. Que los actores locales apoyen a Vegaflor en estimular la estabilidad laboral, colaborando de esa forma a bajar la rotación de los trabajadores.
6. Elaboración de un Plan de Mitigación de Impactos Ambientales con seguimiento del Comité de Gestión.
7. Con el objetivo de dar a conocer a la comunidad las acciones que está desarrollando la empresa como manera de amortiguar el impacto ambiental que se está produciendo se sugiere, que todas estas acciones sean comunicadas a través de instituciones locales como la Junta Parroquial.
8. Establecer vías permanentes de comunicación entre todos los actos sociales de la Cuenca.
9. Realizar, de manera coordinada, acciones Comunidad - Empresa
8. Crear y desarrollar un fondo de remediación ambiental.
10. Se planteó la idea de un aporte por parte de todas las empresas comunitarias o privadas que desempeñan su trabajo en la Cuenca del Lago San Pablo y que sea manejado en beneficio de la Cuenca.

Grupo # 2

1. Agua.
 - Mejoramiento y tratamiento de aguas. (VEGAFLOR). Una alternativa es la siembra de plantas acuáticas
 - Tratamiento de Aguas Residuales de San Pablo (Junta Parroquial)
 - Difundir los resultados de estos tratamientos. (VEGAFLOR)

- Difundir en folletos estos resultados y la participación de cada entidad (INSTRUCT)

2. Desechos Sólidos

- Capacitación y Centro de Acopio (Fundación Rescate del Lago)
- Capacitación y formación de Microempresas (PUCE-I)
- Poner los desechos en el Centro de Acopio (VEGAFLOR)
- Apoyar para la clasificación de los desechos en cada hogar (Junta Parroquial)
- Asesorar y comprar humus (VEGAFLOR)

3. Aire

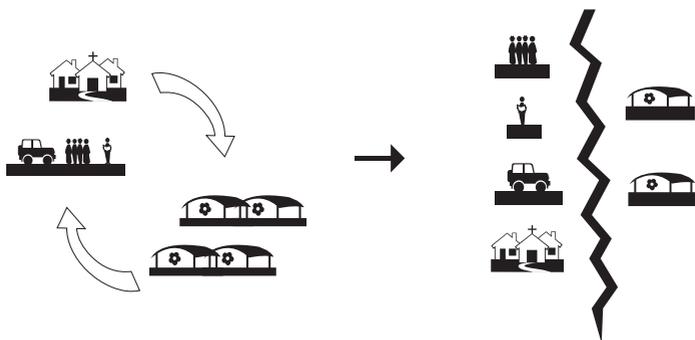
- Acercamiento con Rosas del Monte (Junta Parroquial) para buscar soluciones a la propagación de la contaminación del aire.
- VEGAFLOR se compromete a escuchar sugerencias de IFA sobre la instalación cortinas naturales para evitar la propagación del aire contaminado.

4. Salud

- Crear espacios para intercambiar experiencias en temas entre los Sistemas de Salud Formal y No Formal (INSTRUCT)
- Capacitación en el Sector No Formal de salud (Yagchajs, shamanes, curanderos, comadronas, etc.)
- Capacitación en el Sector Formal de Salud sobre temas ambientales de salud (REDISO)
- Investigar sobre la salud de mujeres y jóvenes menores de edad que trabajan en las flores. Además, se propone crear una Guardería Infantil por parte de Vegaflor en acuerdo con la Junta Parroquial.

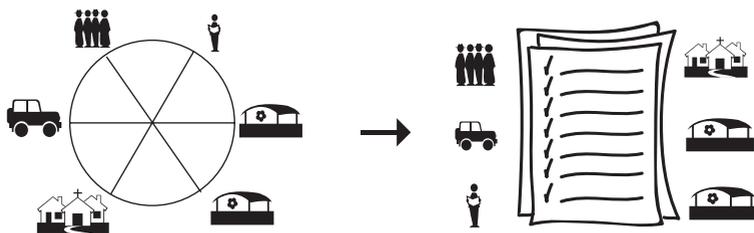
Como podemos observar los procesos de negociación ayudan a plantear alternativas de solución y aportan con iniciativas para el desarrollo microregional desde una perspectiva local en la Cuenca de San Pablo, además, de que esta experiencia puede servir de modelo para otros sectores del país.

PROCESO DE NEGOCIACIÓN



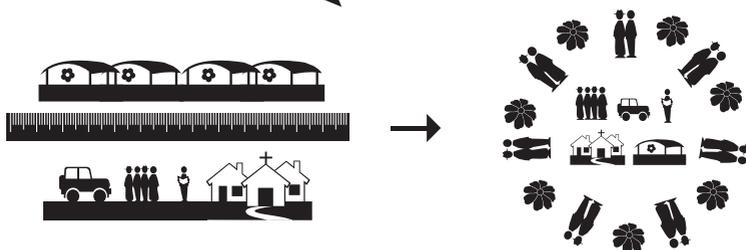
actores involucrados

etapa de conflictos



etapa de diálogo

etapa de consensos y
planificación



seguimiento y evaluación

cumplimiento del plan



Este proceso ha mostrado que una de las vías útiles para enfrentar los conflictos que inevitablemente crea la instalación de empresas florícolas en algunas regiones, es la apertura de un proceso sustentado en un eje técnico riguroso, ya que a partir de disponer de información confiable y válida, es posible hablar con precisión de problemas identificados y cuantificados, en la medida de lo cual se pueden intentar acciones de solución. Empezar con un discurso general o acudir a la legislación, no aparecen hasta ahora como opciones suficientes para encontrar soluciones. Es necesario estudiar e integrar las diferentes variables del problema potencial y sus actores sociales, para que, sin deponer sus propios intereses encuentren puntos en común sobre los cuales puedan encontrar acuerdos y compromisos mutuos para buscar soluciones de manera responsable a los mismos.

Esto no significa eludir la legislación ni negar el derecho a que cada sector mantenga su propio discurso, sino confrontar ambos aspectos con elementos concretos sobre los cuales se pueda actuar para, a partir de dichas acciones, comprobar el verdadero interés de los diferentes actores por involucrarse en la solución de las dificultades. En ese proceso la legislación podría adquirir vigencia real y oportuna e incluso enriquecerse, y los discursos tendrían mas consistencia y viabilidad.

Por otro lado, los temas sociales, ambientales y de salud han demostrado ser, además de motivos de sumo interés por las comunidades y empresas, también medios para iniciar procesos de negociación participativos.

El desenlace final y el alcance de los acuerdos establecidos seguirá estando pendiente de la capacidad de convocatoria y movilización alrededor de los acuerdos de los actores sociales, pero desbloquear la relación comunidad floricultura y reencauzarla en pos del desarrollo local puede ser un buen

despegue para comenzar otra etapa más positiva de los cambios producidos en esta zona del Lago San Pablo.

Dr. Raúl Harari
IFA

