UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Mujeres, flores y luchas. Una mirada generacional a la resistencia de las trabajadoras de flores en la Sabana de Bogotá

Ángela Victoria Franco Montoya

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Estudios de Género

Bogotá, Colombia

2024

Mujeres, flores y luchas. Una mirada generacional a la resistencia de las trabajadoras de flores en la Sabana de Bogotá

Ángela Victoria Franco Montoya

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Estudios de Género

Director:

Ph.D., Franklin Gil Hernández

Codirectora:

Ph.D., Mara Viveros Vigolla

Línea de Investigación:

Globalización, Desigualdades Sociales y Políticas Públicas

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Estudios de Género

Bogotá, Colombia

2024

A mi mamá y mi papá, quienes han acompañado cada uno de mis pasos.

Agradecimientos

A las valientes mujeres trabajadoras de las flores, quienes con generosidad compartieron conmigo sus historias y me recibieron en sus hogares con los brazos abiertos. De cada una de ellas aprendí lecciones invaluables y mi deseo más profundo es poder retribuirles todo lo que me han brindado.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas y cada una de las profesoras de la Escuela de Estudios de Género, quienes me acompañaron en este viaje emocionante y desafiante. Su apoyo inquebrantable ha sido el motor que ha impulsado mi crecimiento personal y profesional.

A mis amados hermanos, Oscar y Leonardo, les agradezco infinitamente por su constante apoyo emocional a lo largo de esta travesía. A mi adorada hermana Mabel, le doy gracias por su amistad incondicional y por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis queridas amigas Itayosara Rojas, Juliana Robles, Diana Rojas, Mariana Calderón y Julia Manuela, así como a mis amigos Santiago Garcés, Sebastián Isidro, Sebastián Reyes y Fabian Bautista. Su constante apoyo, su fe inquebrantable en mí y su creencia en que todo era posible han sido un faro de luz. Sin su ánimo y aliento, no habría logrado superar los obstáculos que se presentaron en este camino. Quiero hacer una mención especial a Sergio Daniel, mi compañero en alegrías y tristezas, quien ha sido mi roca en los momentos más difíciles. A todos ustedes, mi gratitud eterna por su presencia y por ser parte fundamental de mi camino.

A mi amado Daniel Esteban, mi compañero de vida, le doy las gracias por su amor incondicional y su constante compañía en este viaje. Por sus palabras de aliento en los momentos de debilidad y por su infinita fe en mí. Dani, agradezco cada gesto de amor y cada momento compartido a tu lado, te amo más de lo que las palabras pueden expresar.

Por último, pero no menos importante, quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis padres, Elena y Marco Tulio, por su amor infinito, su comprensión y su apoyo inquebrantable. Sin ustedes, nada de esto sería posible.

Resumen

Título: Mujeres, flores y luchas. Una mirada generacional a la resistencia de las trabajadoras de flores en la Sabana de Bogotá

La llegada de la industria floricultora a Colombia en la década de los 60 modificó la estructura espacial del territorio, e impactó las dinámicas de interacción social y laboral. En particular, ofreció una oportunidad para la integración de mujeres en el mercado laboral.

El objetivo es examinar los cambios en la percepción de las trabajadoras en torno al impactó de la floricultura en su vida. Esto en tres cohortes generacionales: la primera generación, compuesta por mujeres que ingresaron en 1960 y 1982; la segunda generación, que se incorporó en 1998; y, finalmente, la tercera generación, en 2015. Se describe la llegada de la industria al país y su configuración en términos de producción, así como una reflexión sobre el fenómeno de feminización y las luchas sindicales emprendidas por las trabajadoras. Por último, se aborda el significado del 14 de febrero en el contexto de esta industria y las luchas de las mujeres en torno a la fecha.

Palabras clave: Floricultura, Sindicalismo, Feminización, Género, Trabajo

Abstract

Title: Women, flowers and struggles. A generational review at the resistance by flower workers in the savanna of Bogotá.

The arrival of the flower industry to Colombia in the 60s modified the spatial structure of the territory, and impacted the dynamics of social and labor interaction. Particularly, it offered an opportunity for the integration of women into the labor market.

The objective of this piece is to examine perception shifts of women workers around the impact of floriculture on their lives. This will be done by examinig three generational groups: the first generation, composed by women joined in 1960 and 1982; the second one, composed by women who joined in 1998; and, the third one, composed by women who joined in 2015. The arrival of the flower industry in the country and its configuration in terms of production are described, as well as a reflection on the phenomenon of feminization and the union struggles undertaken by women workers. Finally, it examines the meaning of February 14th in the context of this industry and women's struggles around the date.

Keywords: Floriculture, Trade Unionism, Feminization, Gender, Work

Mujeres, flores y luchas. Una mirada generacional a la resistencia de las trabajadoras de flores en la sabana de Bogotá

Contenido

Capítulo 1 LA FLORICULTURA EN COLOMBIA, BREVE CONTEXTO 17

1.1 Sobre el proceso productivo 23

1.1.1 Cosecha 24

1.1.2 Postcosecha 27

1.1.3 Temporadas 29

1.2 Transformación espacial en la Sabana de Bogotá 30

1.2.1 Construcción de barrios obreros 32

1.2.1.1 El caso del Barrio el Sosiego, Madrid-Cundinamarca 33

Capítulo 2 FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO 39

2.1 La feminización del trabajo en Europa y América Latina 44

2.2 La feminización del trabajo en Colombia: el caso de la industria floricultora. 52

Capítulo 3 HACIA UNA MIRADA GENERACIONAL AL INGRESO AL SECTOR FLORICULTOR. 59

3.1 Primera generación 60

3.2 Segunda generación 70

3.3 Tercera generación 72

3.4 Generaciones en diálogo 79

Capítulo 4 EL SINDICALIMOS EN EL SECTOR FLORICULTOR 83

4.1 Luchas sindicales en la floricultura 90

Capítulo 5 DEL AMOR Y OTRAS LUCHAS 102

5.1 14 de febrero. Día internacional de las trabajadoras y trabajadores de las flores..... 109

Lista de Fotografías

Fotografía 1. Miniplantas en crecimiento 24
Fotografía 2. Siembra de miniplantas 24
Fotografía 3. Camas 26
Fotografía 4. Trabajadoras en postcosecha 28
Fotografía 5. Trabajadora en cosecha 66
Fotografía 6. Contairnes de hospedaje 77

Lista de Tablas

Tabla 1. Exportación en dólares 21
Tabla 2. Producción departamental 22

Lista de Mapas:

Mapa 1. Distribución de plantación de flores. 35
Mapa 2. Desviación de rio. Finca El Cerezo 36

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas seis décadas, la sabana bogotana ha experimentado una transformación significativa, marcada por una compleja interacción de cambios culturales, demográficos, geográficos y ambientales, todos derivados del establecimiento de la industria floricultora en esta región. Este fenómeno ha trascendido más allá de la mera actividad económica, convirtiéndose en un factor determinante que ha moldeado la identidad y el paisaje de esta área.

Con base en las favorables condiciones de la sabana bogotana, que incluyen aspectos como ubicación estratégica, clima propicio y una mano de obra calificada, la industria de las flores experimentó un crecimiento acelerado que la consolidó como la principal generadora de empleo en la región. La combinación de estas condiciones favorables, junto con la alta demanda y la destacada calidad de las flores producidas en Colombia, propició la emergencia de esta industria como una valiosa oportunidad de desarrollo.

Con un proceso de producción caracterizado por su fragmentación y una gran demanda de mano de obra por hectárea, las familias pertenecientes a los pueblos de la sabana cumplen un papel fundamental. La producción, dividida en cosecha y postcosecha, requiere una participación de numerosas personas. Como consecuencia, se inicia una alta contratación, tanto mujeres como hombres, e incluso niños y niñas, quienes carecen de conocimientos específicos en el trabajo floral, pero cuentan con una arraigada tradición campesina que indudablemente facilita su aprendizaje.

Esta fuerte incursión convirtió a la industria floricultora en la principal opción de empleo para la población, posicionándola gradualmente como la preferida en cuanto a oportunidades laborales se refiere. Este cambio de enfoque condujo a un desplazamiento progresivo de la población hacia las actividades relacionadas con las empresas floricultoras, generando simultáneamente una transformación en la configuración espacial de los municipios y en los métodos de construcción en estas áreas.

Principalmente, las empresas floricultoras buscaban contratar mujeres. Muchas de estas mujeres, enraizadas en la tradición campesina, no solo se incorporaron al mercado laboral, sino que también alentaron a sus hijas, hermanas y otros familiares a unirse a ellas. De esta manera, se convirtieron en la fuerza laboral más demandada y utilizada por las empresas del sector floricultor.

Las explicaciones por la alta contratación femenina tienen diferentes perspectivas, tantos los empresarios, como los sindicatos, las organizaciones sociales y mujeres trabajadoras dan una explicación distinta al porqué de este fenómeno. Lo que es cierto, es que son las mujeres las encargadas de producir la mayoría de las flores para exportación en Colombia.

Es notable que, desde los inicios de esta industria, se haya mantenido este patrón de contratación, a pesar de los cambios en la percepción del trabajo por parte de la población de la sabana y la presencia de población migrante, proveniente de otras regiones del país, que trabaja en las empresas durante las temporadas. Este fenómeno ha dado lugar a la organización de las mujeres de diversas maneras a lo largo de los años, y su percepción de esta labor también ha sido moldeada por la experiencia acumulada, así como por el cambio generacional.

Para poder lograr un entendimiento de esta industria y sus dinámicas hice un acercamiento en varios sentidos. Inicialmente, me integré en una empresa del sector como empleada común. Dado mi inexperiencia en estas funciones, me asignaron tareas simples que me permitieron observar el entorno con detenimiento y tomar notas al final del día. Aunque mi permanencia en este empleo fue breve, apenas diez días, este acercamiento me brindó la oportunidad de interactuar con algunas mujeres, comprender la distribución de tareas y familiarizarme con el lenguaje específico utilizado en los distintos procesos de producción.

Asimismo, participé en eventos organizados por las mujeres trabajadoras el 14 de febrero en varios municipios de la sabana. Durante estas actividades, tuve el placer de conocer a Amelia, una líder reconocida en la sabana bogotana. Tuve la fortuna de entrevistarla y ella, con gran amabilidad, me presentó a algunas de sus compañeras. Además, compartió generosamente conmigo sus experiencias y contactos.

Hice parte en diversas reuniones que tuvieron lugar tanto en la Casa de las Flores en Facatativá como en la sede de Sinaltrainal en el mismo municipio. Durante estos encuentros, profundicé mi comprensión del tema al sumergirme en la dinámica interna de la organización sindical y participar en la planificación y ejecución de eventos de discusión y movilización principalmente en los municipios de Facatativá y Madrid.

De esta manera, pude llevar a cabo una entrevista con el ingeniero agrónomo, quien se desempeña como jefe de finca. Desde su perspectiva, aportó otros aspectos relevantes sobre el cultivo de flores. Además, con gran amabilidad, me proporcionó algunas de las fotografías que se incluyen en este documento. Respecto a la imagen de la trabajadora, esta me fue facilitada durante una entrevista realizada en su hogar, y ella gentilmente otorgó su autorización para su uso en este documento.

Las entrevistas se llevaron a cabo siguiendo un enfoque semiestructurado y fueron realizadas a mujeres que ingresaron a trabajar en empresas de flores en distintos años. Esto con el propósito de identificar tanto similitudes como discrepancias en su percepción del trabajo y en sus relatos sobre el mismo.

Lo que he buscado en este documento es examinar los cambios en las percepciones, las formas de ingreso y las dinámicas laborales de las mujeres a través de tres generaciones distintas. La primera generación comprende a las mujeres que ingresaron a la industria de las flores en 1969 y 1982, la segunda generación ingresó al sector en 1998 y, finalmente, la perspectiva de una generación más reciente que comenzó a trabajar en el sector en 2015.

En el primer capítulo, hago un breve recuento del contexto histórico de la llegada de la industria floricultora al país y su posterior consolidación. Analizo cómo esta industria se ha estructurado y organizado espacialmente para la producción de flores, desde la selección de las ubicaciones, hasta la distribución de las instalaciones y cultivos. Además, de las diferentes temporadas que marcan el ritmo de trabajo, destacando tanto los períodos de mayor actividad como la preparación para las siguientes cosechas. De igual forma, cómo este asentamiento ha generado en la sabana bogotana la construcción de barrios obreros.

El segundo capítulo presento una discusión sobre lo que ha sido el trabajo y como esta categoría ha sufrido transformaciones a lo largo del tiempo que responden también a los modos de producción y la forma en cómo se ha desarrollado el capitalismo en donde se hace uso de la división sexual del trabajo para ampliar la plusvalía generada, mostrando algunos ejemplos de diferentes industrias en Europa y América Latina, para finalizar con una discusión alrededor del trabajo feminizado en la industria floricultora en Colombia.

En el tercer capítulo, que constituye el eje central de esta tesis, presento los resultados de mi trabajo de campo, basados en entrevistas realizadas a mujeres de distintas generaciones. En este capítulo, intento capturar los cambios en la percepción de estas mujeres sobre sí mismas y sobre el trabajo en la industria floricultora. Asimismo, examino cómo las transformaciones en las formas de contratación y la organización empresarial han contribuido gradualmente a un distanciamiento de la identidad obrera y la participación sindical.

El cuarto capítulo se centra en la discusión sobre las luchas de las mujeres en las organizaciones sindicales, respaldada por la perspectiva que las propias mujeres compartieron en las entrevistas. Además, se presentan algunos de los hitos de las luchas sindicales que han dejado huella en la historia de esta industria.

En el quinto y último capítulo, se desarrolla una reflexión acerca del amor y el amor romántico, explorando el significado cultural de San Valentín y cómo esta fecha, tan relevante en la cultura del amor y donde se acostumbra a regalar flores, representa para las trabajadoras unas jornadas de explotación laboral. Como respuesta a esta situación, las trabajadoras se han organizado para proponer que este día sea reconocido como el Día Internacional de las Trabajadoras y los Trabajadores de las Flores, participando así en una disputa simbólica y reivindicando su labor como trabajadoras.

En las conclusiones, expongo algunas de las reflexiones surgidas a partir de este trabajo investigativo, junto con interrogantes que podrían guiar futuras investigaciones sobre cómo la industria floricultora ha afectado tanto a la sociedad como al medio ambiente en Colombia. Además, examino las implicaciones de estos impactos y su alcance a largo plazo en términos sociales y ambientales.

Capítulo 1 LA FLORICULTURA EN COLOMBIA, BREVE CONTEXTO

La industria de las flores en Colombia tuvo su origen en la década de los sesenta y experimentó un rápido crecimiento gracias a diversos factores como la fertilidad del suelo, el clima estable, la disponibilidad de mano de obra y la inversión extranjera. Desde 1965, la producción de flores con fines de exportación comenzó a desarrollarse de manera acelerada y a pesar de la competencia global en el mercado de las flores, la floricultura colombiana logró expandirse y competir a nivel internacional.

En esta unión estratégica entre empresarios colombianos e inversores extranjeros, un papel fundamental fue desempeñado por David Cheever, quien en su tesis de Máster of Science en la Universidad de Colorado destacó las características del suelo del suelo y del clima en la sabana de Bogotá, elementos con la tipografía, la temperatura, los recursos hídricos y la luminosidad hicieron de este el lugar optimo. Cheever logró incentivar a potenciales inversores al resaltar el potencial de la región para el desarrollo de la floricultura en Colombia.

Cheever y su equipo inician una etapa de adecuamiento para que pudiese desarrollarse esta industria en óptimas condiciones, este esfuerzo llevó a que el primer proyecto, realizado en 1965, de producción y exportación de flores se diera por 20.000 dólares[1]. La promesa de ganancias cada vez más elevadas hizo que los interesados en hacer parte de esta industria fueran creciendo e iniciara la apertura cada vez más acelerada de empresas de cultivos de flores.

Desde 1965 y de forma progresiva se crean varias empresas de flores en Colombia, incluyendo Floramérica administrada por Cheever, Flores de los Andes, Flores la Conchita, Flores la Sabana[2] esta expansión está presente en los departamentos del Tolima, Huila, Caldas, Risaralda y Antioquia. Con una concentración mayoritaria en Cundinamarca,

[1] "Los floricultores dieron el último adiós a David Cheever". El Tiempo, 16 de diciembre de 2013
[2] Observatorio de Multinacionales en América Latina, "Informe 2014: Las mujeres en la industria colombiana de las flores" Erika Gonzales

ocupando la mayoría de los municipios en los alrededores de la capital, incluyendo la sabana norte, occidente y sur.

En solo cinco años, de 1965 a 1970, la industria de las flores en Colombia pasó de tener un solo cultivo de una hectárea, a 60 cultivos en 600 hectáreas cultivadas, generando exportaciones por un valor de 991.900 dólares[3]. Este rápido crecimiento también se reflejó en las exportaciones, con EE. UU. como principal comprador, se pasó de un 6.1% a 70.9%.

La exitosa trayectoria de la industria de las flores la ha consolidado como líder en la economía de productos no tradicionales y como la segunda más importante en el ámbito de los productos agropecuarios de mayor exportación, superada únicamente por la industria cafetera[4]. La relevancia que ha adquirido esta industria en el desarrollo económico del país llevó a la creación en 1973 de la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores) un gremio poderoso que agrupa cerca del 70% de las empresas de cultivo florícola del país.

Asocolflores como organización gremial tiene una participación muy activa tanto a nivel nacional como internacional. En Colombia, la asociación es miembro de diferentes organizaciones tanto en el sector público como en el privado. Además, a nivel internacional Asocolflores es participe de las principales organizaciones representativas de la floricultura[5] lo que le otorga un gran poder de incidencia en el sector y le permite seguir sumando beneficios a su favor.

Sin embargo, el grupo Élite y Jardines de los Andes, ambos considerados como dos de los mayores grupos en el sector, no son miembros de Asocolflores. Esto los ubica en una

[3]Gloria Vargas de Rojas. "Mujeres y Flores en la sabana de Bogotá". Estudio socioeconómico del empleo femenino en los cultivos de flores en la sabana de Bogotá. OEA, 1982.

[4] Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural "Para la celebración de San Valentín, Colombia exporta 35mil toneladas de flores", Página oficial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, publicado el 12 de febrero de 2019, accedido el 20 de noviembre de 2021, https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Para-la-celebraci%C3%B3n-del-San-Valent%C3%ADn-Colombia-exporta-35-mil-toneladas-de-flores.aspx

[5] Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores) "Quiénes somos", Página web oficial de Asocolflores, accedido el 20 de noviembre de 2021, https://asocolflores.org/es/quienes-somos/

posición difícil pues limita las posibilidades de obtener las regulaciones medioambientales y laborales que incluyen sellos de calidad y políticas de responsabilidad empresarial[6].

En 1987, Colombia logró el exportar el 82% de su producción de flores a Estados Unidos, convirtiéndose en el principal proveedor de flores para este país, gracias a la colaboración entre el gobierno nacional, compradores estadounidenses y Asocolflores. Desde entonces, las flores colombianas han mantenido una posición privilegiada en el mercado estadounidense, representando actualmente el 58% de las importaciones totales de flores en este país[7]

Esto desarrollado en un contexto en donde se busca implementar un modelo agroexportador en el país[8]. Este modelo implica dedicar grandes extensiones de tierra al monocultivo para la exportación, lo que facilita y garantiza a los dueños de las empresas de flores los permisos para la exportación. Además de los beneficios con los que cuenta esta industria, su desarrollo ha sido facilitado con medidas de protección, como exención de gravámenes para la importación de insumos, beneficios tributarios, beneficios tributarios debido a su calidad de productor agrícola y ventajas arancelarias[9]. Sin embargo, estos beneficios han comenzado a recibir críticas y a enfrentarse a exigencias y denuncias por parte de los sindicatos del sector.

En respuesta a las críticas y con el objetivo de legitimarse ante la sociedad y no perder espacios en los mercados externos, que cada vez exigen más requisitos, el gremio de las flores crea en 1996 el sello Flor Verde. Este sello se enfoca en garantizar los derechos laborales de los y las trabajadoras, estableciendo requisitos como el pago oportuno de salarios, la estabilidad laboral, cobertura de salud y pensión, la no contratación de menores de edad, la limitación de los recursos híbridos y la prohibición del uso de algunos pesticidas[10].

---

[6] Carolina Mosquera-Vera, Actualización del contexto de la floricultura de exportación en Colombia con énfasis en la Sabana de Bogotá (2013- 2015) (Corporación CACTUS, 2016)

[7] María Clara Rueda, "La floricultura colombiana: una evaluación de su desempeño y potencial" Coyuntura Económica, Vol. XXI, No. 2, Julio de 1991, pp. 113-133.

[8] Ricardo Zamudio, "Flores Colombianas entre el amor y el odio: Subjetividad y factores psicosiales intralaborales, extralabores e individuales en trabajadores y trabajadoras florícolas de la Sabana de Bogotá", en Estudios Gerenciales, vol. 35 no.2 enero-marzo 2019, pp. 53-62

[9] Edgar Augusto Valero, Karina Camacho Reyes "El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor" Innovar (2006)

[10] Edgar Augusto Valero, Karina Camacho Reyes "El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor" Innovar (2006)

En cuanto al funcionamiento del gremio, es importante destacar que se han establecido grandes grupos empresariales que han logrado crear un oligopolio en la industria. Estos grupos, entre los que se encuentran Elite Flower, Grupo Chía, Ipanema, Sunshine Bouquete, son responsables del 60% de las ventas del sector. Estos conglomerados no solo están compuestos no solamente están compuestos por grandes empresas nacionales, sino que también han logrado expandirse internacionalmente contando con varias empresas con sede en Estados Unidos[11].

Elite Flowers es actualmente el grupo propietario de la mayor cantidad de empresas de flores del país. Fue fundada en 1991, inicialmente como propietaria de una finca llamada Santa María, y con el tiempo ha logrado expandirse hasta abarcar alrededor de 1.450 hectáreas. Además, a lo largo de los años, el grupo Elite ha adquirido otras importantes empresas del sector, como Wayuu Flowers S.A.S, Florandina S.A.S y Fantasy Flower. Gracias a estas adquisiciones, Elite se ha convertido en el principal accionista de más de 30 empresas del sector y ha logrado posicionarse como la segunda exportadora más grande de Colombia[12]

Este grupo empresarial se destaca como uno de los principales productores de rosas, la variedad de flor con más demanda en el mundo. Además, su participación en el mercado se sitúa en un 15, 8%, y cuanta con 8.000 trabajadoras, llegando a alcanzar los 12.000 en temporada alta. Acompañada por otras agrupaciones relevantes como Grupo Chía (14,6% de concentración de ventas) y Sunshine Bouquet (14,6%), conforma no de los grupos empresariales más importantes del sector.

Rápidamente, Colombia se consolidó como el segundo exportador de flores cortadas en el mundo, destacándose además como productor líder en rosas, claveles, astromelias y hortensias. Solo Holanda supera su despeño en el mercado internacional. Este crecimiento se refleja claramente en el siguiente cuadro, que muestra las exportaciones por década desde los inicios de la industria al año 2010:

[11] Observatorio de Multinacionales en América Latina, “Informe 2014: Las mujeres en la industria colombiana de las flores” Erika Gonzales

[12] El Espectador. “la travesía de las flores”. El Espectador. 28 de Julio 2014 https://www.elespectador.com/actualidad/la-travesia-de-las-flores-article-491504/

Tabla 1. Exportación en dólares

Fuente: ASOCOLFLORES

Sin embargo, esta industria anuncia en el año 2013 una crisis financiera debido al devaluó del peso nacional frente al dólar, esto sumado a la falta de mano de obra pues como se afirmó en Asocolflores, desde hace varios años ha habido una migración a las ciudades y en algunas zonas rurales empiezan a aparecer empresas que compiten con esta meno de obra[13]

Para hacer frente a esta crisis se aprobó el proyecto de regalías para el fortalecimiento de la competitividad en el sector, en asociación con la Universidad de Cundinamarca y la Universidad Nacional de Colombia buscó ampliar la investigación en términos de desarrollos técnicos y tecnológicos con vigencia 2013-2016. Otro beneficio ha sido el continuo respaldo del gobierno nacional por medio del Ministerio de Agricultura y el Instituto Colombiano Agropecuario a través del programa de coberturas cambiarias, llegando a aportar al gremio más de $200mil millones en apoyos y créditos, convirtiéndolo en el sector de exportadores que más utiliza dicho beneficio[14].

[13] Contexto Ganadero. "Florverde: 20 años creando sostenibilidad en la floricultura nacional" Contexto Ganadero, 2021

[14] Carolina Mosquera-Vera, Actualización del contexto de la floricultura de exportación en Colombia con énfasis en la Sabana de Bogotá (2013- 2015) (Corporación CACTUS, 2016)

En el año 2015, la industria sufrió una crisis debido a la constante devaluación del peso y las fuertes heladas que se presentaron en la Sabana de Bogotá. Como resultado, varias de las pequeñas fincas cerraron y fueron compradas por las grandes empresas ya mencionadas, aumentando así poder en la industria. A pesar de esto, la floricultura mantuvo su papel dominante en el mercado estadounidense, donde representaba el 75% de las importaciones, además de lograr llegar a nuevos mercados en Rusia y China[15].

Para 2016, Cundinamarca y Antioquia fueron los departamentos con mayor producción de flores, representando el 66% y 32% respectivamente, según datos del Ministerio de Agricultura. Esta tendencia en la distribución de la producción se ha mantenido constante a lo largo de los años, lo cual puede observarse con claridad en el siguiente gráfico:

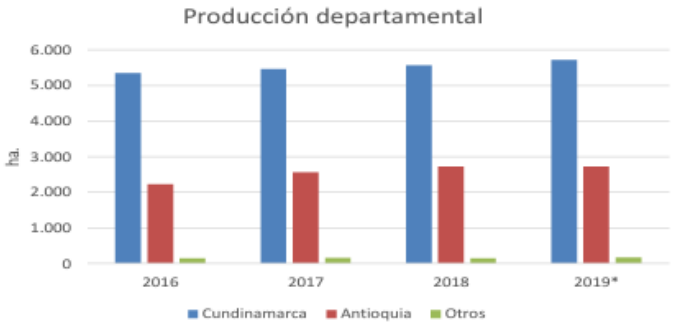


Tabla 2. Producción departamental

Fuente: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Tanto Cundinamarca como Antioquia cumplen con las condiciones climáticas, geográficas y de disponibilidad de mano de obra que requiere la industria de las flores para el desarrollo óptimo de su actividad, sumándole a estos factores las facilidades de transporte debido a la cercanía de los aeropuertos. Sin embargo, han surgido nuevos actores en el panorama florícola colombiano: Boyacá y Córdoba. Esta distribución geográfica indica una estrategia de expansión de la actividad hacia las regiones con una tradición agrícola diferente a la floricultura, lo cual es una señal de diversificación y crecimiento de la industria[16].

[15] Semana. "La Floricultura toma un nuevo aire gracias al dólar" Semana 10 de marzo 2016
[16] Carolina Mosquera-Vera, Actualización del contexto de la floricultura de exportación en Colombia con énfasis en la Sabana de Bogotá (2013- 2015) (Corporación CACTUS, 2016)

1.1 Sobre el proceso productivo

La estructura jerárquica de los grupos floricultores presenta algunas variaciones, pero en general sigue un patrón similar en el que se establecer de arriba abajo que va desde gerente hasta los operarios, pasando por gerente de finca, jefe de finca, jefe de Manejo de Plagas y Enfermedades (MIPE), jefe de Manejo Integrado de Riego y Fertilización (MIRFE) y los y las supervisoras.

Este proceso productivo tiene dos momentos principales, la cosecha y la postcosecha, que a su vez se dividen en varios momentos por los cuales debe pasar la flor para lograr su exportación. Las trabajadoras de la industria se especializan en una de estas tareas y es muy probable que realicen la misma actividad durante todo el tiempo que duren en las empresas.

Esta segmentación de las tareas de producción, en donde la sumatoria de la fragmentación es el producto final, en este caso el ramo de flores es denominada *cadena de ensamble*, en este modo de producción fordista se busca la división y especialización de tareas. El trabajo realizado de esta forma busca la estandarización del producto, así como la reducción en los costos productivos. Esta está basada en la separación de pasos del proceso productivo y la asignación de tareas específicas a cada trabajadora, en donde esta es responsable de una parte del proceso que tiene como resultado final el ramo de flores.

Para proporcionar una mejor comprensión del proceso, utilizaré los resultados de la entrevista realizada a un ingeniero agrónomo jefe de finca quien se especializa en la producción de rosas, de igual forma haré uso de mi diario de campo, resultado de mi experiencia de diez como trabajadora de postcosecha en busca del trabajo de campo para la realización de esta tesis. Esto permitirá a la lectora tener una imagen más clara de cómo se lleva a cabo este proceso de producción.

1.1.1 Cosecha

En la primera parte del proceso productivo, el equipo de cosecha recibe miniplantas que, tras un periodo de crecimiento de aproximadamente 32 semanas, comienzan a producir flores. Para mantener la renovación constante de las flores que se recolectan, se realiza el corte de tallo a estas plantas.

Fotografía 2. Siembra de miniplantas

Fotografía 1. Miniplantas en crecimiento

Imágenes

obtenidas en la entrevista con ingeniero agrónomo -jefe de finca. Archivo fotográfico tesis, agosto 2020

La labor más importante en el momento de cosecha es el corte de tallos, ya que de este no solamente se extrae la flor, sino que también se estimula a la planta para que florezca nuevamente. Posterior al corte, las flores son empacadas en mallas y se hidratan antes de ser enviadas a postcosecha. Allí las flores para por una revisión rigurosa que busca garantizar el cumplimiento de los estándares requeridos y exigidos por los mercados internacionales.

La labor de corte se realiza en *camas*[17], estas tienen en promedio 72 metros de largo por 0.8 de ancho y en cada una de ellas hay 320 flores y, pueden ser sembradas de dos formas: una hidropónicamente, es decir con cierta elevación del suelo y, dos, directamente en el suelo. En estas se presenta un uso intensivo de mano de obra, tal y como lo relata el Ingeniero Agrónomo- jefe de Finca del grupo Sunshine:

> En la finca en la que yo trabajo tengo a cargo 155 personas, pero tengo dentro de esas personas grupo de aspersión, grupo de riego, mantenimiento y las personas que manejan las camas como tal, tengo en este momento 105 áreas para 17 hectáreas, entonces tengo 6 personas por hectárea manejando camas, es un trabajo de alta mano de obra porque digamos en otros cultivos una persona maneja más hectareaje, pero aquí 6 personas por hectáreas por asignación porque si uno mete personas de aspersión y demás sube la cantidad de 9 a 10 personas por hectárea (Agrónomo- jefe de finca. Agosto 2020)

La forma en la que se definen el número de camas con las que una persona trabaja depende del nivel de complejidad que necesite la flor para ser trabajada. Es decir, si presenta un mayor número de susceptibilidad a plagas, o si es una variedad con un color que se debe cuidar mucho más. La asignación del número de camas puede ser por número de plantas-persona o por número de camas-persona:

> Una variedad que sea sencilla de manejar una persona puede manejar 17 mil plantas, y a medida que va siendo más complejo por ejemplo en color y en una variedad que tenga un grado de susceptibilidad medio a por ejemplo una enfermedad pueden ser 15 mil plantas persona y si se dificulta más o que requiere más labor pues menor número plantas se les asigna a las personas hay variedades de 11 mil, 9 mil plantas personas
>
> también cuando se trabaja camas persona se asignan dependiendo la dificulta de las variedades, en una variedad freedom que es como las más tranquila a nivel fitosanitario y a nivel de labores una persona puede trabajar 45 camas, y si

[17] Extensiones de flores sembradas

> pasamos a variedades de color que tienen un grado intermedio de susceptibilidad el número se reduce a 38 camas persona y las que más tienen susceptibilidad pueden ser 30 camas persona en promedio (Agrónomo – jefe de finca. Agosto, 2020)

las camas son, entonces, largas extensiones de flores sembradas con alta concentración de mano de obra. Aquí una fotografía que me brindó el jefe de finca en la entrevista:

Fotografía 3. Camas

Imágenes obtenidas en la entrevista con ingeniero agrónomo -jefe de finca. Archivo fotográfico tesis, agosto 2020

Aunque todas las empresas de flores tienen esta división entre la cosecha y la postcosecha, el trabajo en una y otra área no está relacionado más allá del proceso final. Es decir, una persona puede trabajar durante diez años en el área de cosecha y no conocer siquiera como luce el área de postcosecha. Un ejemplo de esto es el jefe de finca entrevistado quien no conoce el proceso de postcosecha y se refiere a esta área en términos de cliente:

> Postcosecha es mi cliente, es decir yo tengo que garantizarle un producto de calidad un determinado número de tallos y entregárselo y ellos ya se encaran de la parte del proceso de la exportación

> Yo le tengo que garantizar a postcosecha un producto de calidad porque ellos son mis clientes, digamos si me hacen un llamado de atención de algún elemento de

> Fito sanidad pues yo tengo que corregirlo y cumplirle con lo que me piden (Agrónomo – jefe de finca. Agosto, 2020)

1.1.2 Postcosecha

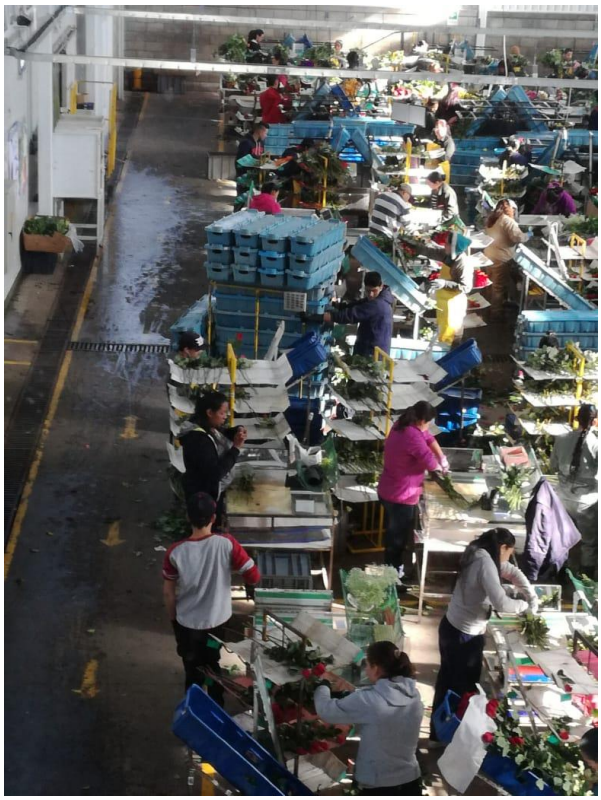
Al recibir las mallas con las flores, en postcosecha se hace una revisión de calidad para determinar si la flor recibida cumple o no con las condiciones para ser trabajada, tras esta revisión se almacena en un cuarto frío donde poco a poco sale a las salas para que sea trabajada en la línea de ensamble.

En este punto se ve mucho más claro el elemento que ya se mencionó sobre la especialización de las labores, cada línea de las que podemos observar en la siguiente imagen está dividida en secciones donde se cumple diferentes funciones que sumadas terminan en la formación de un ramo de flores. En esta línea, de atrás para adelante, se clasifica, corta, agrupa, encaucha, empaca, selecciona y almacena la flor. Sobre este proceso un fragmento de mi diario de campo:

> Pude ver que existían cerca de seis filas en donde el proceso de producción es el mismo, pero se tenía un número de ramos a entregar diferente dependiendo de la experiencia de las trabajadoras. Las últimas personas de la fila eran las encargadas de seleccionar las flores, quitar las espinas y poner cauchos, unos pasos más adelante en la fila estaban quienes le ponían un papel a los ramos que pasaban por la banda en movimiento, luego quienes ponían cauchos y cortaban los ramos, más adelante quienes ponían los plásticos, finalmente quienes le ponían la comida[18] de las flores, nuevamente cauchos para luego depositarlos ramos en tinas y que así fueran contados y entraran al cuarto frío. Cada una de estas líneas está a cargo de uno o dos supervisores que son los encargados de

[18] Un paquete pequeño con una suerte de abono que se disuelve en el agua para extender el tiempo de vida de la flor

que las personas que tienen a su cargo realicen el trabajo de la mejor manera posible (diario de campo, junio, 2019)



Fotografía 4. Trabajadoras en postcosecha

Imágenes obtenidas en la entrevista con ingeniero agrónomo -jefe de finca. Archivo fotográfico tesis, agosto 2020

Posterior al ensamble de los ramos, se procede a la clasificación y agrupación por variedad de los mismo. Luego son traslados a cuartos fríos con temperaturas no superiores a los 2°C para su almacenamiento.

1.1.3 Temporadas

Este proceso de producción se lleva a cabo de forma continua durante todo el año, sin embargo, existen tres momentos que son fundamentales para la industria: el día del amor y la amistad en el mes de septiembre, el día de las madres en el mes de mayo y, la más importante para la industria el día de san Valentín en febrero. Según el Ministerio de Agricultura, durante esta última fecha, se producen alrededor de 35mil toneladas de flores y se crean unas 18 plazas de trabajo temporales[19]

La preparación para las temporadas inicia dos meses antes del mes de la festividad, pues se deben calcular el corte de la flor y que esta dé fruto en el momento requerido para poder cumplir con el número de tallos pedidos. En estas jornadas aumenta la carga laboral de las trabajadoras y, algunas, llegan incluso a dormir en las empresas. Es decir, las trabajadoras desempeñan una labor aún más intensiva y exigente seis meses al año y, especialmente en los meses de preparación para San Valentín: diciembre, enero y febrero.

En esta época la empresa inicia un proceso de contratación masivo para personal habitante de la sabana con o sin experiencia en el sector. Esperan contratar el mayor número posible de personas pues saben también, que no todas las personas contratadas van a soportar el ritmo de la temporada, les conviene entonces durante estos periodos no dejar de contratar un solo momento.

Aquí, no solo se extiende la jornada laboral y se triplican las tareas de las trabajadoras, también se pasan por alto los sellos de conducta como FLORVERDE. Las empresas de flores contemplan las no conformidades permitidas en las auditorias que se realizan con el fin de garantizar el cumplimiento de los mandatos del sello, estas no conformidades se generan siempre en temporada, sobre este punto el jefe de finca relata:

> Hay unas listas que uno tiene que cumplir, una por ejemplo es que una persona no puede trabajar más de dos horas extras durante una jornada laboral, es decir

[19] Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. “Para la celebración de San Valentín, Colombia exporta 35mil toneladas de flores.” 12 de febrero 2019

> una jornada laboral es de ocho horas más dos horas extras máximo son diez horas, pero pues en temporada sabemos que eso no se va a cumplir porque se alarga la jornada, por lo general empezamos a trabajar los días de mayor pico desde las 6 de la mañana a 6 de la tarde entonces son dos horas más, por lo general se generan esas no conformidades cuando va a ser las auditorías porque en temporada no hay forma de cumplirlo (Agrónomo – jefe de finca. Agosto, 2020)

1.2 Transformación espacial en la Sabana de Bogotá

La producción de flores en la sabana bogotana se concentra principalmente en cinco municipios: Madrid, el Rosal, Facatativá, Tocancipá y Funza. No obstante, la industria cuenta con presencia en otros 23 municipios de la región[20]

La importancia de la sabana como epicentro de la industria de las flores no solamente se debe a factores climáticos o geográficos, sino también a una presencia mayoritariamente campesina. Esta población que ha trabajado y habitado el campo le proporcionó a la industria una mano de obra barata y con conocimiento arraigado del trabajo con la tierra. De esta forma se logra una sinergia que permitió su crecimiento y consolidación.

Este campesinado, ha sufrido un impacto por parte de la industria pues ha pasado de cultivar hortalizas, verdura, legumbres y frutas, para trabajar en la industria de las flores o vendiendo sus terrenos para los fines de esta, a este proceso se le conoce como descomposición del campesinado pues este es privado de sus medios de producción.

La descomposición del campesinado en Colombia ha sido un proceso complejo y multifacético, influenciado por diversos factores históricos y sociales. La industrialización de la floricultura ha sido uno de los elementos que ha incidido en este proceso, ya que ha afectado formas antiguas de organización del trabajo y ha promovido la incorporación de técnicas modernas que refuerzan el modo de producción capitalista.

Como señala Fals Borda, este proceso -de descomposición del campesinado- puede ser visto como una invasión a la técnica moderna en la vida del campesinado, que ha alterado

[20] Observatorio de Multinacionales en América Latina, “Informe 2014: Las mujeres en la industria colombiana de las flores” Erika Gonzales

profundamente sus modos de vida y sus formas de producción[21]. En el caso de la Sabana Bogotana, el auge de la floricultura ha impactado de manera particular a las campesinas, quienes han visto como sus tierras y sus modos de producción son cada vez más escasos viéndose forzados a participar de esta cadena de producción.

En este proceso la transformación del paisaje fue más que evidente. Esta región, con una fuerte tradición agrícola, y encargada de proveer comida a la capital de país, fue reemplazando los cultivos de papa y yuca por rosas y claveles. Cientos de tierras son vendidas a las empresas y al ser despojados los campesinos de sus medios de producción se vieron obligados a vender su fuerza de trabajo y a convertirse en trabajadores asalariados, lo que generó una transformación de las clases sociales de la región. Así pues, la expansión de la industria florícola no solo transformó el paisaje agrario, sino que también tuvo profundas consecuencias en la estructura social y económica de la región.

Por otra parte, hay otro factor que influye en los cambios sociales que vive la región, y son los grandes desplazamientos campesinos debido a lo que se conoce en Colombia como "La Violencia", gran parte de estas mujeres desplazadas son las que llegan a hacer parte de la primera generación de trabajadoras. El relato de Amelia ayuda a ubicar lo que significaron estos desplazamientos y la venta de tierras:

> En Manizales teníamos nuestra finquita, pero la violencia nos hizo venirnos para acá. Cuando llegamos mi papá empezó a trabajar de jornalero en una hacienda, pero después ese señor le vendió su tierra a una flora, ahí fue cuando yo empecé a ver qué era eso de las flores (Entrevista Amelia, primera generación. Febrero, 2021)

Entonces, a las campesinas habitantes del sector se le suman las familias desplazadas, que también cuentan con una tradición campesina y llegan a la región a hacer parte de esta industria. Así, estas empresas encuentran mano de obra con conocimientos de trabajo con la tierra, lo que le permite garantizar un producto con altos estándares de calidad, pues a estas

[21] Fals Borda, Orlando. Historia de la Cuestión Agraria en Colombia. 1982

mujeres es un trabajo que se les facilita. Volvamos al relato de Amelia, recordando algunas de sus compañeras:

> Lo que había mucha ventaja para algunas mujeres que parecían maquinas era porque eran niñas campesinas, niñas netamente del campo, entonces cuando uno habla con estas mujeres le dicen no es que yo desde los ocho años yo ya arriaba vacas, a mí ya me tocaba era sembrar que tal, entonces son niñas que desde muy pequeñitas ya eran trabajadoras, entonces al llegar a la floricultura pues a ellas les parecía fácil, ¿sí? (Amelia, primera generación. Febrero 2021)

La población campesina, al vender sus fincas a la industria, inicia un proceso de desplazamiento interno lo que significa ya no vivir en grandes terrenos sino iniciar la construcción de barrios. Cuando se convierte la floricultura en principal actividad económica del sector, se prioriza el desarrollo de la región en torno a dicha actividad. Así, por ejemplo, se construyen vías que permitan un mejor acceso a las empresas para que las trabajadoras puedan llegar con facilidad y que permitan optimizar el proceso de exportación.

1.2.1 Construcción de barrios obreros

La llegada de la industria a la sabana bogotana tuvo un profundo impacto en la transformación del paisaje, dando lugar a la creación de barrios destinados a albergar a los y las trabajadoras de este sector. Estos barrios se encuentran estratégicamente ubicados alrededor de las empresas de flores en los municipios de la sabana bogotana, con vías de acceso que facilitan la conexión con sus lugares de trabajo. Sin embargo, es importante señalar que muchos de estos barrios se han establecido en áreas de invasión de difícil acceso y carecen de las garantías mínimas en cuanto a servicios básicos, como el abastecimiento de agua a través del acueducto, lo que plantea desafíos significativos en la construcción y el mantenimiento de hogares dignos en la comunidad.

Para contextualizar este fenómeno, me gustaría recurrir a las ideas presentadas por Lefebvre en su análisis de la economía política del espacio. Según él, el capitalismo no se limita únicamente a la utilización de medios de producción y mano de obra; también

considera el espacio como una mercancía de uso[22]. Esto significa que el capitalismo no se restringe a la producción de bienes, sino que también impone una producción en el espacio mismo, lo que a su vez reconfigura las dinámicas sociales y culturales que existen en esos lugares.

Entonces, las empresas de flores que se han establecido en la sabana han llevado a cabo una transformación del espacio, adaptándolo a sus requerimientos de producción y transporte. Esto ha tenido como resultado el desplazamiento de los campesinos de sus tierras de cultivo hacia estos nuevos barrios. Estos cambios en los municipios afectan tanto a las zonas rurales como a las urbanas.

El asentamiento de estas empresas también conlleva una modificación en el uso de la tierra, que prácticamente se vuelve irreversible. El uso intensivo de agroquímicos aplicados diariamente en la tierra puede llegar a limitar su utilización para cualquier otra finalidad que no sea la producción de flores. Esto, a su vez, ha llevado al desplazamiento de la agricultura tradicional, convirtiendo la floricultura en la principal fuente de empleo en la región[23].

La transición en la actividad económica de la región ha generado cambios significativos en el espacio, que abarcan desde la manera en que la comunidad ocupa el territorio hasta alteraciones en el entorno medioambiental.

Uno de los ejemplos más destacados de este fenómeno de construcción de barrios obreros, donde las dinámicas espaciales y económicas han experimentado modificaciones significativas, es el barrio El Sosiego, situado en el municipio de Madrid, Cundinamarca.

1.2.1.1 El caso del Barrio el Sosiego, Madrid-Cundinamarca

El municipio de Madrid ha sido desde la llegada de la industria al país uno de los principales focos de asentamiento florícola, este es considerado el principal municipio floricultor de Colombia y uno de los primeros en flor cortada en el mundo, se localiza en el

[22] Henri Lefebvre, La revolución urbana (Madrid: Alianza, editorial, 1980)
[23] Observatorio de Multinacionales en América Latina, “Informe 2014: Las mujeres en la industria colombiana de las flores” Erika Gonzales

departamento de Cundinamarca, al occidente del altiplano de Bogotá[24]. Al igual que en el resto de la sabana, y como ha sido expuesto anteriormente, este municipio cumple con las condiciones geográficas, climáticas y espaciales para el desarrollo óptimo de la industria. Sin embargo, este municipio cuenta con una característica particular, y es que el 90% del territorio municipal es apto para el desarrollo de actividades agrícolas, entre ellas las relacionadas con la floricultura[25].

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) el 70% del área sembrada de flores se ubican principalmente en 9 municipios, siendo los tres principales Madrid con un 19,4% El Rosal 12,7% y Facatativá 8%[26] estos datos ubican a Madrid como principal productor de flores en el departamento.

Esta situación ha convertido la floricultura en la ocupación principal de los habitantes de esta zona, destacando particularmente en el caso del barrio El Sosiego. Este barrio está estratégicamente ubicado en la entrada del municipio, a una corta distancia de una de las fincas de producción más grandes del país. Como resultado, es común que varios miembros de una misma familia participen en diferentes etapas del proceso de producción de flores. Sobre esto Amelia relata:

> Aquí – en el barrio El Sosiego- todo el mundo tiene algo que ver con las floras, es muy difícil que usted vea una familia que, aunque sea una persona no trabaje ahí, aquí todo el mundo hace lo mismo. Si no es el conductor de la ruta, es la operaria, o es la señora del restaurante, pero todos trabajamos en floras (Amelía, primera generación. Febrero, 2021)

Este barrio, construido con viviendas de interés social y con invasiones a predios privados por parte de población migrante que llega a trabajar en la industria de las flores, se ha convertido en uno de los principales focos de contratación por parte de la industria, pues la cercanía permite que esta ahorre costos de transporte de las

[24] Gonzales Cubillos, Roberto Emilio. "Implicaciones de la Floricultura en las transformaciones espaciales de Madrid (Cundinamarca) a partir de 1970. Perspectiva Geográfica 1 (14): 219-40
[25] Observatorio de Multinacionales en América Latina, "Informe 2014: Las mujeres en la industria colombiana de las flores" Erika Gonzales
[26] Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) "Caracterización de la industria de las flores y follajes en Colombia". Informe de resultados 2009.

trabajadoras a las fincas. Del mismo modo, se ha convertido para la población, en un lugar en donde las posibilidades de encontrar trabajo aumentan.

Se puede considerar que las transformaciones espaciales producidas en el municipio de Madrid a partir de 1970 responden de igual manera a factores de tipo económico, específicamente, a la introducción de la floricultura como actividad económica principal, la cual condujo a una construcción del espacio, que se manifiesta entre otros aspectos, en: la aparición de nuevas formas de ocupación y explotación del espacio, el incremento considerable de la población[27] veamos un mapa de la región:

Mapa 1. Distribución de plantación de flores.

Fuente: realización propia a partir de imágenes satelitales

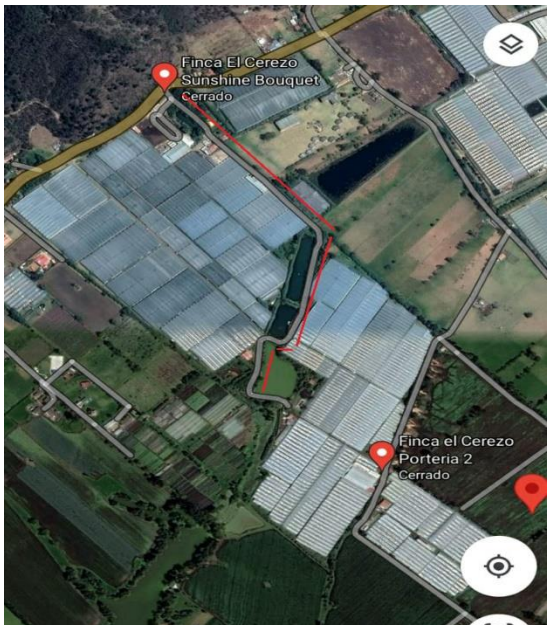
Las zonas azules se tratan de los invernaderos que utilizan las fincas para la protección de la flor sembrada, podemos ver como el área urbana de Madrid se encuentra ubicada en la sección inferior derecha del mapa, mientras que los cultivos se extienden a lo largo y ancho del municipio.

[27] Gonzales Cubillos, Roberto Emilio. "Implicaciones de la Floricultura en las transformaciones espaciales de Madrid (Cundinamarca) a partir de 1970. Perspectiva Geográfica 1 (14): 219-40

Ahora bien, existen transformaciones en la configuración espacial del territorio que están estrechamente ligadas a la intervención directa de las empresas en dicho espacio. Para ejemplificar este punto, consideremos el siguiente fragmento:

> En la finca El Cerezo que es de Sunshine Bouquet los reservorios marcaban una línea, si uno los mira desde Google Maps se nota que fue un río, que lo segmentaron, que había una fuente de agua ahí, un cauce o algo así, lo segmentaron y lo volvieron reservorio de agua interna de la empresa (Agrónomo, jefe de finca. Agosto, 2020)

Aquí se puede apreciar el cauce al que hace referencia el entrevistado, la línea roja nos ayuda a ubicarlo:



Mapa 2. Desviación de rio. Finca El Cerezo

Fuente: Google Maps

Esto pone de manifiesto la insuficiencia de los sellos ambientales y la regulación estatal, ya que las empresas han alterado el equilibrio natural del territorio. Además, se agrava la situación por el uso indiscriminado de productos agroquímicos para el control de las plagas, muchos de los cuales están prohibidos debido a sus altos niveles de toxicidad, pero que siguen siendo utilizados sin restricciones:

> En mi primer trabajo sí era tremendo, los productos químicos vencidos se enterraban en el suelo, o sea para esconderlos de las auditorías y muchas veces esos productos quedan ahí, entonces imagínese la contaminación a aguas subterráneas, a la flora, a la fauna, a los microorganismos que están en el suelo. Entonces eso es lo que hace difícil que, por ejemplo, si me pregunta si después se va a poder sembrar ahí papa pues no le podría garantizar que no vaya a encontrar esos productos que son muy fuertes con el suelo. Es un grado de contaminación muy alto, todos los días se aplica agroquímico (Agrónomo, jefe de finca. Agosto, 2020)

Los niveles de contaminación también afectan a las trabajadoras que pasan gran parte del día, y de su vida, expuestas a los productos químicos:

> Las mujeres también son muy expuestas a los productos químicos, por ejemplo cuando se asperja un bloque, para que una persona pueda volver a entrar a trabajar a un bloque tiene que pasar un número de horas para entrar al bloque, eso se conoce como periodo de reentrada, a veces en temporada esos periodos de reentrada no se cumplen, incluso aquí yo he sido muy crítico con eso porque quiero tratar de cambiar eso, porque a veces incluso están mojadas las plantas y las personas tienen que ingresar así, es una exposición muy alta (…) porque incluso uno siente ese olor, pero pues uno tiene la ventaja de que camina la finca. (Agrónomo, jefe de finca. Agosto, 2020)

La expansión de los cultivos de flores ha fragmentado el territorio, afectando los cursos de agua y alterando el equilibrio ecológico. Además, el uso indiscriminado de agroquímicos, algunos de ellos altamente tóxicos y prohibidos, ha contaminado el suelo y el agua, poniendo en riesgo la salud de las trabajadoras que están expuestas a diario a estos productos. El impacto en la salud de las mujeres se ha reflejado incluso en casos de abortos relacionados con la exposición a los agroquímicos. Este problema ha sido denunciado por las trabajadoras, que desde los inicios de la industria han sufrido las consecuencias de los productos agroquímicos en sus cuerpos:

> En esa época (años 70’s) se hablaba incluso de abortos (producto de los agroquímicos), pero pues ¿quién va a investigar eso? Nadie (Amelia, primera generación. Febrero, 2021)

Hablar sobre el impacto de la industria floricultora en los cuerpos, incluyendo el tema del aborto, pone de manifiesto la innegable realidad de que son las mujeres las principales afectadas por estos impactos. Esto se debe a que la fuerza laboral en esta industria está fuertemente feminizada[28].

Estos aspectos muestran la complejidad de las transformaciones espaciales y económicas inducidas por la floricultura en Madrid, y plantean la necesidad de una regulación más estricta y medidas de protección para las trabajadoras, así como una revisión profunda de las prácticas ambientales y laborales en la industria. El caso de Madrid ilustra la importancia de abordar los impactos sociales, económicos y ambientales de las actividades económicas en las comunidades locales para lograr un desarrollo sostenible

[28] Sobre esta feminización se ampliará en el siguiente capitulo.

Capítulo 2 FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO

Lo que acontece al interior de toda relación social y económica en el capitalismo contemporáneo es una no tan visible, más bien opaca, modificación de los términos clásicos para la comprensión de toda relación ligada al mundo del trabajo. Ha habido una transformación en la singularidad de las relaciones sociales que cada vez más se entretejen con los modos de vivir en el mundo. La experiencia mundial del fenómeno reciente en el desarrollo del capitalismo, si bien tiene singularidades, matices o relieves notorios que acentúan determinados conflictos o resistencias, permite observar una disminución de los empleos clásicos relacionados con la industria en favor de la emergencia del sector de los servicios, causando un incremento de la precarización, inseguridad o flexibilidad en los puestos de trabajo. Esa concepción del significado del trabajo es lo que ha sufrido una transformación al dar paso de una vaga idea de tensión entre el sujeto que trabaja y el objeto o la materia trabajada y después producida, mientras que el atributo propio del trabajo en el ocaso del siglo XX es "la extensión de la producción inmaterial y de la transformación y generación de objetos puramente simbólicos", entendida la producción inmaterial como "aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir"[29]. Así, un concepto ampliado acerca del entrecruce de relaciones sociales en torno al trabajo no industrial implica

> Un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular, la revalorización de los objetos en su cara subjetiva; una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo intelectual sino –más analíticamente– las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados (...) Pero la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas

[29] De la Garza, Enrique, "Hacia un concepto ampliado de trabajo", en *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales,* comp. Enrique de la Garza, Leticia Muñiz Terra, Julio César Nefea (Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, 2009), 118.

relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia, culturales[30].

Tres son las tendencias, a nivel global, que protagonizan la forma en que se expresa el trabajo en la contemporaneidad, es decir, toda tensión o disposición que emerge del trabajo, desde la explotación y el control hasta la resistencia. La primera de ellas es la preponderancia de la producción inmaterial de los productos, es decir, "el trabajo de la cabeza y el corazón", representado en ámbitos como la información, el conocimiento, los códigos y relaciones sociales donde prima el trabajo afectivo y cognitivo. La segunda es la denominada feminización del trabajo, referida a tres procesos concretos: i) aumento importante en la proporción de mujeres en el mercado laboral asalariado; ii) transformación de la jornada de trabajo, esto es, "«flexibilidad» del trabajo para las mujeres tanto como para los hombres", lo que indica la emergencia de horarios diluidos e irregulares con trabajos simultáneos, lo que fractura la clásica división del tiempo destinado al trabajo, al ocio y al descanso; iii) la feminización del trabajo estrecha un lazo entre las cualidades tradicional e históricamente asociadas al trabajo de las mujeres, ya sean las tareas del afecto y la emoción, con la centralidad que toma en los distintos sectores laborales, al punto de quebrar la división económica entre el trabajo productivo y el reproductivo. La tercera tendencia es la irrupción de una dinámica en el trabajo en la cual hay una hibridez social y racial, principalmente en los países centrales y dominantes del capitalismo tardío, cuya necesidad inherente es la de producir flujos constantes de migración capaces de complementar a la fuerza de trabajo local.

Esta tendencia ha tenido un impacto relevante en los mercados de trabajo, otorgándoles un carácter globalizado, siendo las mujeres quienes ahora adquieren un papel protagónico en dichos flujos migratorios, con el fin de asumir trabajos tradicionalmente adjudicados a ellas o para realizar labores de baja calificación e intensiva de mano de obra en los sectores manufactureros, acentuando la idea de la feminización del trabajo[31]. En esa misma línea Kathleen Skott-Myhre entiende la feminización del trabajo como "la expansión de aquellas tareas afectivas, relacionales y emocionales que son realizadas tradicionalmente

[30] De la Garza, *Hacia un concepto ampliado*, 122.

[31] Michael Hardt y Antonio Negri, *Commonwealth: el proyecto de una revolución del común* (Madrid: Ediciones Akal, 2011), 146-148

por mujeres, siendo expandidas a lo largo de la fuerza de trabajo"[32].Sobre los hombros de las mujeres recae una carga ampliada del trabajo que llega hasta el hogar, relacionada con el sostén o tejido de las relaciones sociales y el cuidado. El tiempo cotidiano se convierte en un cúmulo de fragmentos desperdigados, materiales de sociabilidad, producción y reproducción de la vida que escinden el tiempo público, de la jornada laboral asalariada, con respecto a los usos privados, vinculados al afecto, el goce y la vida más allá del trabajo.

Los efectos han sido más directos para todas aquellas mujeres con dependencia directa sobre el salario como forma de sostenimiento y ha incidido profundamente en trabajos de la manufactura, el trabajo doméstico y los que se intersecan con otras situaciones como la migración.

Una buena parte de la explicación sobre la feminización del trabajo ha de remontarse a lo que Silvia Federici llamó la «devaluación del trabajo femenino», basada en un control sobre los cuerpos de las mujeres desde la figura institucional del Estado en torno a la procreación, al criminalizar un saber transmitido entre generaciones que les permitía manejar, acorde al deseo, necesidad o disposición vital, por parte de las mujeres, el nacimiento de los hijos. Según Federici, "al negarle a las mujeres el control sobre sus cuerpos, el Estado las privó de la condición fundamental de su integridad física y psicológica, degradando la maternidad a la condición de trabajo forzado, además de confinar a las mujeres al trabajo reproductivo de una manera desconocida en sociedades anteriores"[33].

Ese acto forzoso o forzado de la 'producción' de niños, definió, en buena medida, el rol de las mujeres en la naciente división sexual del trabajo, entendida como la forma de distribución social de tareas o actividades bajo la lupa del sexo-género, en el cual dicha repartición se encuentra directamente asociada a una valoración diferencial, jerarquizada que repercute sobre las condiciones de vida[34]. De ello se desprendió que cada vez fue más complicado para las proletarias hallar un trabajo como no fuera aquellos que se encontraran

[32] Kathleen Skott-Myhre, "La feminización del trabajo y el DSM-V", *Teoría y Crítica de la Psicología*, n° 7 (2016), 72.
[33] Silvia Federici, *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (Madrid: Traficantes de Sueños: 2010), 142.
[34] Carmuca Gómez Bueno, "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis", *Papers: Revista de sociología* 63/64 (2001), 124.

en la escala más baja o degradada de los oficios, como el trabajo doméstico, en la ruralidad como jornaleras o en las labores textiles de la hilandería, el tejido, el bordado o, incluso, en la venta ambulante. Poco a poco se atribuyó al hogar como el lugar propio del trabajo femenino, aunque existiera la percepción social de que no había creación de valor o las labores se restringían estrictamente a un 'apoyo' productivo al trabajo que realizaban los hombres. De ese modo, el trabajo realizado por las mujeres se asoció a tareas domésticas que, aun cuando se hacían fuera de los límites del hogar, era peor pagado con respecto a la misma labor si era ejecutada por hombres[35]. Tenemos, entonces, que la diferenciación en la distribución de los salarios entre hombres y mujeres, en detrimento de estas como mano de obra, se encuentra íntimamente ligado al hecho de que cumplan un rol como trabajadoras sin salario en el hogar, es decir, que el control estatal y del poder masculino, históricamente, ocasionó la redefinición y asignación, casi a modo de sentido común, de la familia y el hogar como espacio de producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

En otro de sus trabajos, Federici retoma las ya mencionadas tendencias del trabajo contemporáneo y expone que durante la década de los setenta hay una ruptura y un rechazo hacia la lógica discriminatoria que atribuyó la familia como lugar de trabajo no asalariado, sometidas las mujeres a un papel estrictamente reproductivo de la vida social. De hecho, lo que se revela es que ese trabajo reproductivo supuso el campo central de disputa para las mujeres, quienes en buena medida trazaron una estrategia reivindicativa de acceso al mercado de trabajo con el ánimo de esgrimir una autonomía frente a esa posición forzada que la sociedad había impuesto en la organización social de los roles, que rápidamente devino, además, en un cuestionamiento de la división sexual del trabajo que imperaba en la segunda mitad del siglo XX[36]. Lo que supone la ausencia de un reconocimiento salarial por el trabajo doméstico es que se ponga en tela de juicio cualquier intento por parte de las mujeres de conseguir autonomía económica.

Toda incorporación al mercado de trabajo implicó dilemas o disyuntivas que dificultaba todo proyecto subjetivo: tener o no hijos, hacerse cargo del hogar o contar con el tiempo para dedicar a un trabajo con un salario más o menos digno. Desde ese contexto lo que sucede es

[35] Federici, *Calibán y la bruja*, 143.
[36] Silvia Federici, *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas* (Madrid: Traficantes de sueños: 2013), 72-73.

una «crítica al trabajo doméstico»[37] y un cuestionamiento al rol de las mujeres en el trabajo reproductivo. La contracara de esa crítica fue el desplazamiento hacia la mano de obra asalariada, o mejor, hacia el mercado laboral, en la busca de una certeza: el salario, a modo de reconocimiento por la labor desempeñada. De esa situación se desprende una reorganización de la reproducción social y del papel de las mujeres tanto en el hogar como en el mercado de trabajo; al respecto, Federici plantea que:

> La organización de la reproducción que prevalecía en el modelo keynesiano del periodo de postguerra ha entrado en crisis. En este modelo, el trabajo doméstico se dirigía y regulaba a través de la organización del salario masculino, que funcionaba como inversión directa en capital humano, así como estímulo de la producción a través de su rol de demanda-consumo. Dentro de este modelo, no solo se ocultaba el trabajo femenino tras el salario masculino, reconociendo únicamente como trabajo las actividades (asalariadas) que tenían que ver con la producción de mercancías, sino que las mujeres pasaban a ser meros apéndices, variables dependientes de los cambios y transformaciones en los lugares de trabajo (…) Pero, al rechazar trabajar de manera gratuita, las mujeres han roto con esta situación. Han roto con el ciclo casa/fábrica, salario masculino/ trabajo doméstico, situándose ellas mismas como «variables independientes» con las que el gobierno y los empresarios deben tratar de manera directa, incluso en el estadio de la reproducción. *Con este desarrollo vemos que la reproducción de la fuerza de trabajo asume un estatus autónomo en la economía respecto a la producción de mercancías*, tanto que la productividad del trabajo reproductivo ya no se mide (como solía hacerse) según la productividad del empleado masculino en su puesto de trabajo, sino directamente desde el lugar donde se desarrollan los servicios[38].

Uno de los mayores obstáculos en el camino de la independencia económica de las mujeres tras la inserción en el mercado de trabajo fue el conjunto de respuestas estatales y gubernamentales alrededor del mundo. En primera instancia porque sobre los distintos oficios ha existido siempre una asimetría en la valoración del trabajo, y, por esa misma razón,

[37] Ibíd., 76.
[38] Ibíd., 85.

una brecha salarial aun para trabajos similares; por otro lado, y esto como parte de lo que ha profundizado la feminización del trabajo a nivel mundial es que se instrumentalizó la demanda de acceso a trabajos decentes por parte de las mujeres para conseguir dos finalidades: por un lado, contener el crecimiento del salario de los hombres, y, por otro, a través del desmantelamiento de la producción tradicional basada en la manufactura incrementar otros sectores de servicios en los cuales se igualó la precarización de los puestos de trabajo, afectando directamente la contratación, los salarios, las jornadas de trabajo y reestructurando a la par la división sexual del trabajo y la asignación de tareas específicas según estereotipos de género.

2.1 La feminización del trabajo en Europa y América Latina

El caso de América Latina expresa distintas conflictividades socioeconómicas que se han desprendido del proceso ya descrito en torno a la reestructuración del mercado de trabajo a nivel mundial. La progresiva apertura económica que se fue replicando paulatinamente en cada uno de los países a raíz de la sugerencia por parte de organismos financieros internacionales, causó impactos importantes en la ruralidad latinoamericana. Producto de las políticas de ajuste estructural, una de esas consecuencias sobre la agricultura en varios países del continente, fue el necesario aumento en la espesura de la mano de obra asalariada con el propósito de equiparar la competitividad en el mercado internacional y lograr dar abasto a la demanda exportadora. Esa reestructuración ha contribuido hondamente en el aumento de la participación femenina en el mercado laboral a través de un involucramiento en ocupaciones de bajos ingresos, en los que se incluye el trabajo por cuenta propia, el trabajo domiciliario y las actividades familiares no remuneradas que posibilitaran engrosar los ingresos en el hogar, afectados por los cambios estructurales en las economías nacionales latinoamericanas[39]. Es así como las mujeres se convirtieron en protagonistas de este incremento de la fuerza laboral. Si bien siempre ocuparon un rol determinante en los cultivos tradicionales de exportación, fue una participación o menos preciada o mirada de reojo; no obstante, en el caso de los cultivos no tradicionales de agroexportación en el campo, las

[39] Brígida García, "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", *Papeles de Población*, n° 27 (2001), 47.

mujeres fueron la principal mano de obra asalariada, si no, al menos la mitad del total de la fuerza empleada en estas y otras labores como el embalaje, que requieren un mayor número de trabajadoras[40].

Algunos ejemplos ilustran a la perfección, pues, según Deere, a inicios del siglo XXI, en Chile se requerían entre 330 y 398 personas al día durante el año en la producción de melocotones y manzanas, comparado con las 4-5 personas al día por hectárea en el cultivo de cereales; en países como Colombia o Ecuador la producción de flores necesita en promedio 200 personas al día por hectárea, mientras el café requiere 44, el banano 33 y la papa 150; en el caso de Guatemala, producir maíz o frijol requiere de 60 personas al día por hectárea, entretanto la producción de brócoli requiere 197 personas al día por hectárea, el coliflor 276 y las arvejas 663 personas al día por hectárea. Un caso emblemático, que demuestra además el impacto en la feminización de este tipo de trabajos, es el mexicano. Durante la década de los ochenta, la participación de las mujeres en la producción de tomate en el Estado de Sinaloa era de alrededor de 80.000 a 90.000, que incluía tanto la mano de obra en el campo, representada en un 50-60% del trabajo femenino, como los centros de empaque o embalaje, que representaban un 90-95% de la mano de obra de las mujeres. Tan sólo una década después el total de trabajadores en la producción de vegetales era de 950.000 personas y las mujeres alcanzaban un 40% del total del campo y 90% en el embalaje, siendo su mayoría indígenas del sur mexicano. Pero la labor más feminizada de todos los cultivos no tradicionales era la producción de flores, con un estimado del 70-80% representado en las mujeres con respecto al total de trabajadores[41].

Un rasgo común, a nivel continental, fue que hubo un estrecho lazo entre las tareas intensivas de la mano de obra que requerían los cultivos no tradicionales con la distribución de esa carga o esa labor en las mujeres, quienes, a raíz de los cambios en las formas del trabajo, fueron empleadas, principalmente como mano de obra barata, con respecto a las labores también desempeñadas por hombres. A lo anterior habría que agregarle que los empleos en el campo tenían una característica fundamental: eran temporales, para unos cuantos meses, lo cual también causaba un nivel de precarización e inestabilidad importante,

[40] Carmen Diana Deere, *The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America* (United Nations Research Institute of Social Development: 2005), 28
[41] Ibíd., *29.*

mientras los trabajos estables, permanentes o con mayor estabilidad en el sector agrícola estaban reservados para los hombres.

La transformación de las relaciones laborales después de la década de los noventa supuso la incorporación de esa idea de empleo temporal, por lo general aunado al fenómeno ya descrito de la feminización del trabajo y a uno latente en las economías locales e internacionales: la migración. Lo que se presenta actualmente son procesos de (re) o (des) localización de inversiones en distintos tipos de industrias de agricultura intensiva, enfocadas en su mayoría en la exportación. Debido a esta circunstancia sobre los trabajadores y las trabajadoras recae un incesante desplazamiento, ya sea hacia zonas específicas al interior de los países o, incluso, migraciones hacia otros países en determinados momentos del año[42]. Ese contexto ha marcado, como ya he mencionado, un aumento en la participación del trabajo femenino en labores agrícolas de exportación, sin embargo, eso ha ocurrido de la mano de una ausencia de protección social, es decir "procesos de asalarización que no logran contribuir al despegue de la pobreza de las poblaciones involucradas en estos mercados de trabajo aunque el salario contribuya a mitigarla y, a veces, a que ellas puedan lograr autonomía de la tutela masculina"[43]. En distintos países se expresa claramente esa cuestión temporal del trabajo y la precarización laboral que lleva a cuestas, sin dejar de mencionar la dificultad manifiesta de organización colectiva al interior de los centros de trabajo debido al carácter efímero del tipo de trabajo. De esa manera el camino de la reestructuración trajo consigo afectaciones para las mujeres en el mercado de trabajo ya que

> Por una parte, se señala que a pesar de que se abran más oportunidades de empleo, o que las creen las propias mujeres, una proporción mayor de ellas se ocupa en empleos inestables, con lo que se ensancha la brecha que las separa de los hombres dentro del mercado laboral. El aumento del volumen de mujeres en los sectores informales, no asalariados, implica que un mayor número de ellas se ocupa por bajos ingresos, sin seguridad social ni protección por parte de las leyes laborales. Asimismo, en algunos casos los analistas señalan que las mujeres también se ven afectadas adversamente por los despidos masculinos en las empresas formalmente

[42] Ximena Valdés Subercaseaux, "Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas", *Cuadernos de Antropología social*, n° 41 (2015), 40-41.
[43] Ibíd., 42.

establecidas. En tales casos, los varones ocupan los mejores puestos dentro del sector informal, empujando a las mujeres todavía más abajo en la escala laboral[44].

Dos situaciones se entrecruzan, entones, a lo largo y ancho de la experiencia latinoamericana. De un lado el crecimiento del sector agroexportador con énfasis en sectores de la agricultura como el de las hortalizas, las flores y las frutas con el propósito claramente definido de insertar a los mercados nacionales en medio de la voracidad competitiva internacional. La otra cara de la moneda fue una organización social basada en la división sexual de las tareas que introdujo novedosas formas de empaque y transformación de los productos. Estos modernos sistemas de empacado estuvieron acompañados del ya mencionado crecimiento en la mano de obra femenina, encargada de alimentar manualmente la maquinaria[45], ya que son ellas las que con el trabajo *afectivo* de ojos y manos "van a suplir todas aquellas dificultades de las máquinas para seleccionar los productos, observar pequeñas imperfecciones en ellos, distinguir con precisión grado de maduración, color y tamaño de las frutas y las verduras, o punto de apertura en los botones de las flores, según lo demanda el mercado"[46].

Por ejemplo, en Brasil, en el estado de Bahía, hay una contratación del 36% y 43% en la recolección de mango y uva, respectivamente, y del total sólo un 14% accede al trabajo permanente, mientras el restante 86% está en situación de empleo temporal con una contratación que fluctúa entre los 30 y 165 días. Todo esto con el paradójico atenuante de que Brasil sea uno de los países con mejores tasas de sindicalización y mayor consecución de negociaciones colectivas en la región[47]. En el caso de Chile, durante la década de los noventa el conjunto de trabajadoras que participaban de la fruticultura ascendía a cerca de 300.000 personas, casi un tercio del total de la fuerza de trabajo agropecuaria del país austral, y, en su mayoría, eran trabajadores temporeros, de los cuales las mujeres representaban un

[44] Brígida García, "Reestructuración económica", 48.
[45] Sara María Flórez, "La feminización del trabajo en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad «salvaje»", en *Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina,* comp. Sara María Flórez (Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 1995), 19.
[46] Ibíd.
[47] Valdés Subercaseaux, "Feminización del empleo", 42.

52%, esto es, 125.000 trabajadoras ubicadas en la zona de trabajo del embalaje[48]. Una década más tarde las mujeres representan un 33,6% de los salarios temporales y sólo un 10,3% de los trabajos permanentes, con fluctuaciones cambiantes a lo largo de los años y con una permanente presencia de las mujeres en los campos de trabajo. Un aspecto importante de remarcar es la espiral de la inestabilidad y precarización laboral, es decir, que las condiciones adversas en el desempeño del trabajo siempre generan situaciones aún más dañinas para las trabajadoras. En el mismo caso chileno, durante el año 2009, un 24,2% de las mujeres obtuvieron un salario inferior al mínimo legal y trabajaron más horas que las legales, al punto que incluso un 5,8% de las mujeres llegaron a trabajar más de 57 horas a la semana[49].

En las tierras peruanas, donde se cultiva el espárrago, la cuestión no es distinta y las mujeres trabajan en las dos temporadas de cosecha anual, con una duración de cerca de un mes y medio en la primera, y en la segunda laboran durante cerca de cuatro meses en labores completamente feminizadas como deshierbar, abonar o cosechar bajo el sol; los hombres, por su parte, realizan otras labores bajo techo. El 26,4% de los hombres y el 42,6% de las mujeres reciben por ese trabajo temporal un salario inferior al mínimo. En el caso de la sierra centro-norte de Ecuador el mercado de las flores incorpora indistintamente mujeres provenientes de las zonas urbanas o de la ruralidad, con un 30,5% para las primeras y 52,2% en el caso de las segundas y se da el caso especial de mayor estabilidad al generar más empleos permanentes, con un 69,5% de este tipo de empleos asignados a las mujeres urbanas y un 47,8% a las mujeres de procedencia rural, lo cual evidencia una brecha visible entre el campo y la ciudad en cuanto a las condiciones de trabajo a las cuales las mujeres tienen posibilidades de acceder. Una vez más la feminización de algunas labores salta a la vista, pues los hombres se encargan de la preparación de la tierra, el sembrado, la fumigación y el embalaje y postcosecha, entretanto las mujeres se encargan de las tareas de cuidado, el deshierbe y la siembra de la cosecha, además de la manipulación de las flores[50].

En México se dio una eclosión de la floricultura en la década de los ochenta y presentando en la década siguiente un crecimiento importante, principalmente relacionado con la exportación hacia Estados Unidos. Cerca de 400 hectáreas de invernadero alcanzó en

[48] Sara María Flórez, "La feminización del trabajo en los cultivos de exportación", 20.
[49] Valdés Subercaseaux, "Feminización del empleo", 43.
[50] Ibíd., 44.

los noventas la industria de las flores mexicanas, ocupando a 7.000 personas, de las cuales entre el 70% y el 80% son mujeres, participando en las fases de la producción, empaque y clasificación de las flores[51]. Un problema visible, que representó un estancamiento en la avanzada mexicana por insertarse en el mercado floricultor a nivel mundial, y en específico hacia Estados Unidos, fue el rezago en términos de capacitación de las personas que entraron a trabajar en el sector. El afán de ampliar el mercado a toda costa implicó que el mercado estuviera abarrotado de productos de mala calidad y, por ende, una caída de precios después del auge de los ochenta. Con respecto a otros países como Colombia o Países Bajos, la industria de las flores mexicana tuvo serios problemas para competir y comercializar los productos, alcanzando recién las 15.000 toneladas para inicios de la década del noventa, una cifra bastante corta en comparación con las más de 92.000 toneladas que exportó Colombia para la misma época[52].

Un caso para situar la mirada con especial atención es el de España, específicamente en la región de Andalucía. También, como en América Latina, el despliegue de procesos de reestructuración, reformas y políticas estatales incidieron en el destino que tomaron sectores estratégicos de la economía, como es el caso de la agricultura. Después de la posguerra, tras la década de los cincuenta, y con especial énfasis en las décadas del sesenta y setenta, hubo una profundización en el desarrollo de relaciones capitalistas, acompañadas de una modernización radical enfocada en avances de industrialización vigorosos, que subordinaron como vagón de cola a la agricultura. La agricultura andaluza se transformó y pasó de ser un sector estratégico para el mercado interno localizado, y empezó a tener un rol relacionado a la generación de un volumen importante de fuerza de trabajo en el campo con el propósito de suministrar las materias primas para la gran industria y el abastecimiento de una demanda que cada vez aumentaba más en los sectores de la población urbanos; así, poco a poco la ruralidad de Andalucía se convertía en un mercado de bienes de insumos que exigía mayor estandarización y eficiencia en sus procesos, a la par de altos contenidos de tecnificación en las herramientas y sistemas de trabajo. Es en ese contexto en el cual emerge la agricultura

[51] Sara María Flóres, "La feminización del trabajo en los cultivos de exportación", 21.

[52] Sara María Flóres, *Los olvidados del campo: jornaleros y jornaleras agrícolas en América Latina, comp. Hubert Francis Marie* Carton (Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO: 2021), 91.

intensiva en la zona andaluza del Estado español y se proyecta la reestructuración de toda la producción agraria de cara al final del siglo XX, basada en la liberalización de los mercados agrícolas y mayor internacionalización de cara a la participación competitiva en la naciente Unión Europea[53].

De la misma manera, el mercado de trabajo se vio transformado, desde el punto de vista de la organización social de la distribución de tareas, el tipo de contratación y el papel de la mano de obra en la producción. Similar a la experiencia latinoamericana, en el litoral andaluz, en la zona de Huelva, donde el cultivo de fresa es preponderante, el trabajo femenino fue clave para dar una respuesta a la flexibilización de los mercados en una doble vía: contratos de trabajo precarizados en términos de duración, horarios y salarios, la organización del trabajo ligada a capacidades, maniobra sobre determinadas tareas, volumen de trabajo y ritmo de la jornada, por una parte; por la otra, una modificación en la concepción sobre el trabajo agrícola en la cual se deshace el predominio tradicional masculino y se inserta la valoración de otro tipo de aspectos asociados a la virtud del trabajo de las mujeres en la realización (delicadeza, cuidado, afectividad en la labor desempeñada)[54]. Varios factores convergen, entonces, en la dinámica del mercado laboral fresero en Huelva. El primero de ellos, mencionado anteriormente, el efecto del renovado régimen agroalimentario sobre los eslabones más débiles, como es el caso de la fruticultura. En segundo lugar, esa dinámica de globalización del mercado acarreó un incremento en las desigualdades en el plano internacional, a la vez que una profundización en la división sexual y étnica del trabajo en detrimento de los sectores sociales más empobrecidos; es decir, el contexto además de consolidar una feminización del trabajo en los espacios locales y nacionales, también lo hizo en clave interestatal, lo que se traduce que hay, además, una feminización de la pobreza, atravesada por una feminización étnica.

Es así como los efectos más nocivos de las políticas de ajuste estructural que tuvieron como horizonte liberalizar ampliados espacios económicos de la sociedad como las inversiones o la privatización de empresas públicas, se tradujo en un estancamiento de los salarios, disminución de beneficios sociales históricamente garantizados como la sanidad y

[53] Alicia Reigada-Olaizola, "Reestructuración agraria, migración laboral y feminización del trabajo en Andalucía (España), *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, n°1 (enero-abril, 2011), 24.
[54] Ibíd., 25.

la educación, cuyo efecto recayó, principalmente, sobre los más desfavorecidos y las mujeres[55]. Parte de ese conflicto, tanto el Estado español como la Unión Europea, lo han intentado dirimir a través de las políticas migratorias amparados en tres pilares: controlar la migración, acuerdos bilaterales de migraciones laborales y cooperación entre países. Lo anterior ha permitido, pues, el arribo a suelo español de la mano de obra que necesitan los campos freseros de Huelva, en su mayoría femenina y migrante, que, gracias a los acuerdos bilaterales, posibilitan contrataciones temporales con condiciones de empleo flexibles y precarizadas, lo cual refuerza la idea de la feminización tanto del trabajo como de los flujos migratorios entre países, en este caso, desde países del Este de Europa y de Marruecos[56]. De ese modo las contrataciones empezaron a duplicarse y pasaron de 7.000 trabajadoras en los años 2001 y 2002 a casi 35.000 para los años 2005 y 2006, siendo Polonia y Rumania los países con mayores índices de inmigración que aportaron la mano de obra femenina, cuestión que sólo cambió en el año 2007 cuando aparece en escena Marruecos; la tendencia la ubicaría en el primer puesto de países de los cuales arribaban más mujeres migrantes, hasta que luego de la crisis económica de 2008 se diera un fenómeno de retorno al campo por parte de las familias andaluzas, quienes empezarían a ocupar el primer puesto en los registros de contratación.

El efecto más inmediato de lo anterior fue una repentina formalización que conllevó a una "sustitución sexual y étnica de la nueva mano de obra" [57]. La situación de feminización étnica de la mano de obra da cuenta del papel incisivo que tuvo sobre la región andaluza el maridaje entre la división sexual y la división internacional del trabajo en aras de reproducir satisfactoriamente el sistema capitalista en los países del sur europeo, ya que al ser las mujeres extracomunitarias quienes ocupan los trabajos asociados tradicionalmente como femeninos "supone una reproducción de los modelos de género históricamente dominantes y de las ideologías sexuales que conforman y legitiman esta división sexual del trabajo, sino también un reflejo de las diferencias de clase existentes entre las propias mujeres"[58]. Además

[55] Alicia Reigada-Olaizola, "Trabajo, género y migración: una aproximación al estudio de los discursos sobre las trabajadoras inmigrantes en la prensa española", *Redes.Com: revista de estudios para el desarrollo social de la Comunicación*, n°2 (2005), 138.
[56]Alicia Reigada-Olaizola, "Reestructuración agraria", 31.
[57] Ibíd., 32.
[58] Alicia Reigada-Olaizola, "Trabajo, género y migración", 139.

de ello, en los procesos de selección, desde las empresas contratantes se fijan atentamente en que la condición física de las trabajadoras contratadas cumpla determinadas características como "no ser demasiado gruesas", con el fin de tener una postura adecuada para llevar a cabo la labor, pero también se tiene en cuenta la experiencia en el campo que permitió "reajustar el perfil de muchas de las mujeres contratadas durante los primeros años" al tener un origen urbano y con una sobre cualificación mayor a la deseada[59].

2.2 La feminización del trabajo en Colombia: el caso de la industria floricultora.

La floricultura en Colombia emerge como mercado protagonista hacia la mitad y final de la década de los sesenta, sobre la base de una economía exportadora en ciernes para el sector. En un principio, apenas había modestas superficies para la producción de flores, pero una década más tarde, en 1980 ya contaba con 800 hectáreas de invernadero plantadas, y, una década más tarde, en 1990, el crecimiento vertiginoso alcanzaba las 3.200 hectáreas de invernadero, así como las exportaciones habían dado un salto de 11.535 toneladas en 1975 a 92.722 toneladas en 1990, empleando a cerca de 85.000 personas[60]. El suelo de la sabana de Bogotá, lugar predilecto del cultivo y producción de flores, así como el clima, fueron una de las razones por las cuales tuvo gran acogida el impulso del mercado floricultor. Como no podía ser de otra manera, también en el caso colombiano tuvo efecto el contexto de reestructuración y ajustes económicos a nivel nacional y regional, característico del periodo en los países latinoamericanos que cargaban a cuestas las consecuencias de la aguda crisis económica de la década de los ochenta.

Una de las alternativas, entre tantas, que promovieron los organismos multilaterales como el Banco Mundial fue el cultivo de flores para la exportación, a modo de alternativa económica que permitiera sortear la crisis[61]. En gran medida, la reorganización productiva

[59] Alicia Reigada-Olaizola, "Feminización de la inmigración y el trabajo en la agricultura de exportación: el caso del monocultivo de la fresa en Andalucía", en *Ellas se van: mujeres migrantes en Estados Unidos y España*, coord. Martha Judith Sánchez Gómez (Sevilla: Universidad de Sevilla. Departamento de Antropología Social: 2013), 219.

[60] Sara María Flóres, "La feminización del trabajo en los cultivos de exportación", 20.

[61] Zayda Ardila Carrillo y María Paz Ulloa, "Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia", *AREAS: Revista de Ciencias Sociales*, n°22 (2002), 206.

fue causada porque algunos capitales destinados a la manufactura empezaron a priorizar la inversión en sectores de la agricultura como las plantaciones de flores[62]. Similar camino que en otros países de América Latina y del mundo, los años noventa significaron la consolidación de la agricultura intensiva como un modo de responder a la internacionalización de los mercados y a la alta competitividad que se esperaba para productos específicos en el marco de la globalización.

Entre los efectos del proceso anteriormente descrito se encuentra, tal vez, el de mayor relevancia analítica: la flexibilización laboral como elemento transversal de los sectores asociados a la agricultura intensiva y que tiene tres componentes clave: i) "Flexibilidad en la forma de producción, con alteración en la división técnica del trabajo"; ii) "Flexibilidad en la estructura organizacional de las empresas, con redes de subcontratación y sociedades entre firmas"; iii) "Flexibilización en el mercado de trabajo, con crecientes desregulaciones y alteraciones en los contratos, costumbres y prácticas que organizan el mercado de trabajo, facilitando la contratación y el despido de trabajadores"[63]. Lo que se desprende de esto es, sencillamente, que hay una pérdida de espesura en los derechos laborales a la hora de defenderlos y de ratificarlos ante el ordenamiento legal interno de un país.

En el caso del sector de la floricultura, quienes se vieron más afectadas por la dinámica de flexibilización fueron las mujeres, ya que este nuevo modelo permitió formas de contratación atípicas, es decir, contratos temporales, con duraciones cortas o a tiempo parcial, sin dejar de mencionar la precarización con respecto a los salarios y las jornadas de trabajo diarias. En el proceso de producción la participación de las mujeres alcanza hasta el 70% del total de personal contratado, siendo aquellas, entre 21 y 25 años, quienes componen la mayoría del total de contrataciones con un 35% del total, seguidas de las mujeres entre 31 y 35 años; del conjunto de edades registradas que hacen parte del sector, las edades menos frecuentes son las menores de 20 años, con un 3% y de 41 años en adelante, con un 6% del total[64]. ¿Por qué las mujeres? Al respecto se dice que hay una preferencia debido a

[62] Heidi Nathalia Garzón Hernández, "Subjetividad y flexibilización: el trabajo de ser una operaria de cultivo" (tesis de maestría, Universidad de Los Andes, 2013), 24.
[63] Zayda Ardila "Mujeres y flores", 211.
[64] Ibíd., 214.

> su mayor productividad, delicadeza y cuidado en las labores a desarrollar dentro del cultivo y en el proceso de selección de las flores. Nosotras consideramos que existen otras razones para la contratación mayoritaria de mujeres en la floricultura en las cuales subyace una política de discriminación en razón del género. La primera que salta a la vista es de carácter estructural, relacionada con la feminización del trabajo precario (bajos salarios, inestabilidad), vinculado a actividades productivas de exportación. Otra es la adaptabilidad de las mujeres a las condiciones laborales de cada empresa dado su bajo nivel educativo, así como la relación de dependencia hacia el empleo, generada porque la mayoría de las mujeres vinculadas son cabeza de familia y deben garantizar la satisfacción de las necesidades del hogar. La discriminación por género se vislumbra no sólo al momento de la vinculación laboral, sino que se mantiene durante la relación laboral[65].

Hablar sobre feminización del trabajo es una cuestión nodal para comprender el lugar de las mujeres en una industria como la de la floricultura. En ese orden de ideas, acerca de la pregunta sobre por qué consideran las mujeres que ellas son el foco de contratación, la voz de las trabajadoras del sector permite hacerse a una idea más concreta o precisa sobre lo que ha sido la vivencia en torno a la asignación de tareas específicas. Veamos:

> Pues yo creo que es porque en ese tiempo éramos las que estábamos en las casas sin hacer nada, porque los hombres pues tenían otras posibilidades de trabajo; también creo que es porque se pueden aprovechar más fácil de las mujeres, sobre todo al principio que éramos niñas, entonces se aprovechan y pagan menos. Y ahorita, digamos que la mayoría son madres solteras entonces está esa contratación porque saben que son mujeres que dependen de ese trabajo y que lo van a hacer bien para que no las saquen (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

La mirada de Amelia dilucida claramente la experiencia en carne propia de la feminización del mercado, al plantear una diferencia con respecto a los hombres, quienes se hacían cargo de un deber distinto según las posibilidades. Ahora bien, también opera

[65] Ibíd.

alrededor de la declaración una visión sobre las trabajadoras que las posiciona en un lugar vulnerable, anclado a la necesidad y sin muchas alternativas. En muchos casos, el primer trabajo es una carta abierta a quien contrata para imponer condiciones laborales que le favorezcan, siempre en detrimento del trabajador o la trabajadora. En este caso hay una mención explícita a un salario más bajo. Pero la relación de subordinación persiste, después con la maternidad, otra condicional para precarizar laboralmente. El punto de vista de Amelia, cuando afirma que la mayoría de las mujeres trabajadoras del sector son madres cabeza de familia que dependen de su trabajo en la floricultura para sostener a sus hijos. Allí aparece una visión, idea o imaginario con valoración positiva sobre lo que representa el trabajo en abstracto y el trabajo en las flores, y, por añadidura, las posibilidades que el desempeño de su labor les ha brindado para mantener en pie sus hogares, sin por ello desconocer o virar la vista sobre las duras condiciones en las que el trabajo se realiza.

Otro testimonio, ahora el de María, plantea lo siguiente:

> Hmm, pues me parece que los hombres tienen como más oportunidades porque digamos pueden trabajar en construcción o en otras empresas, pero para uno como mujer pues es el único trabajo que sale, porque ya sería uno ser independiente, pero eso es difícil. Entonces eso yo creo (María, primera generación. Enero, 2022).

En María aparece con mayor nitidez la percepción sobre la feminización del trabajo femenino. Por una parte, reconoce que los hombres cuentan con mayores posibilidades en el mercado laboral, ya que hay tareas que socialmente se asocian a los varones, como la construcción, entretanto, para las mujeres, en una inmensa mayoría de casos, la floricultura es la única salida a la mano. Otra opción es el trabajo independiente, que es una variante de la feminización o una extensión de las tareas domésticas y de los trabajos precarizados, que exigen la auto imposición de condiciones laborales adversas.

> No sé, pues en mi caso fue porque mi mamá trabajaba en flores entonces era como porque nos íbamos las dos y eso, y pues nos acompañamos. (Andrea, tercera generación. Marzo, 2022)

El refuerzo sobre la feminización de las labores tiene un correlato, también, en la patronal. Por supuesto no es de extrañar, pues son quienes se encargar de la selección del personal que ocupará los puestos de trabajo, y, además, como se ha visto en otras experiencias, el proceso de elección trae consigo añadida una perpetuación de estereotipos de género como parte de la consolidación del a industria. Cuestiones como la delicadeza, la apreciación estética o ciertos tipos de cuerpos, asociados a las mujeres, asignan características y justificaciones del por qué el trabajo debe ser femenino y no masculino. Acerca de ese punto, la entrevista al jefe de la finca sugiere lo siguiente:

> A los hombres no les gusta. Sí hay hombres en las empresas, pero se dedican más que todo a trabajos de fuerza, como por ejemplo a la aspersión. (Agrónomo, jefe de finca. Agosto, 2020)

La evaluación que las mujeres entrevistadas hacen de los beneficios del sector de la floricultura está articulada a las posibilidades de ascenso social para los miembros de sus familias, especialmente los hijos –quienes pueden estudiar, como ellas no lo consiguieron– y del sostenimiento del hogar. Lo anterior implica una cuestión de identidad: hay un proceso de desplazamiento en la identificación, en el cual se prioriza la identidad como *madres* y pase a un segundo lugar la identidad como *trabajadoras* u *obreras*. En ese sentido, las mujeres que dieron su testimonio no incorporan cabalmente la posición que ocupan como obreras, pues relacionan el trabajo como una tarea para la familia y no una tarea para sí mismas. Es importante recalcar que, al menos para el año 2010, del total de operarias que hacen parte del cultivo de flores, un 52% eran madres y un 41,3% eran madres cabeza de familia[66]. La maternidad es, entonces, "un elemento fundamental en la definición de la subjetividad de las operarias de cultivo en tanto estructura el mundo emocional y motivacional de las mismas"[67]. Lo anterior se ilustra perfectamente con el siguiente testimonio que sintetiza una percepción en el presente y un horizonte definido sobre por qué el trabajo es visto a través del tamiz de la maternidad. Observemos lo anterior en las palabras de una trabajadora:

[66] Heidi Garzón "Subjetividad y flexibilidad", 90.
[67] Ibíd.

> Pues a mí me gusta porque he podido ahorrar para la casita, para el estudio de mis hijos entonces por ese lado es chévere. (Marta, segunda generación. Junio, 2021)

Una situación distinta se observa en las mujeres que no son cabeza de familia, sino que se encuentran en una relación de pareja con quienes distribuyen los ingresos del hogar. Si bien la identidad como madres prima, incluso con las largas y extenuantes jornadas de trabajo, asimilan el trabajo como una posibilidad, y capacidad, para aportar en el hogar, cuestión que reproduce socialmente el paradigma del varón como principal proveedor. Así, la voz de María hace eco a esta situación cuando afirma lo siguiente:

> Claro, a mí me gusta trabajar en las flores porque así puedo ayudar con los gastos de la casa. (María, primera generación. Enero, 2022)

Diametralmente opuesto es el caso de Amelia, quien marca ferozmente su identidad como operaria, lo que le ha permitido organizarse colectivamente en el sindicato de trabajadoras. Para ella ha sido crucial su experiencia sindical y no está en sus planes negociar su disposición a juntarse con otras. Así lo dice:

> Es que, si uno mismo no lucha por lo que se merece entonces, ¿quién? Toca organizarse porque ellos si se hacen ricos a costillas de las mujeres, pero a nosotras no nos dan ni las dotaciones completas; no, muy injusto. (Amelia, primera generación. Febrero, 2021)

Ahora bien, aunque existen diferencias entre las dos primeras generaciones acerca de la identidad como obreras, el panorama cambia bastante cuando toman en cuenta las perspectivas de la tercera generación de trabajadoras. En este punto cobra fuerza la valoración que emite la comunidad sobre el sector de la floricultura. A continuación, el testimonio de Andrea:

> No, pues que yo diga, así como que soy floricultora pues no, o sea yo trabajo ahí por temporadas y ya. Además, casi no me gusta porque ya empiezan a decir que uno es floripundia entonces pues no me gusta. (Andrea, tercera generación. Marzo, 2022)

El término “floripundia” es utilizado por los habitantes de la Sabana para hablar despectivamente del trabajo que realizan las mujeres en el sector de las flores. Con esa palabra hacen referencia a que las “floripundias” son mujeres que no lograron salir adelante y que la única alternativa que tuvieron fue dedicarse a la misma labor que sus madres: trabajar con las flores. Este apelativo únicamente es usado y conocido por las trabajadoras de la tercera generación y permite dar cuenta de la percepción que circula en los habitantes sobre el trabajo floricultor, que en un principio fue visto como una oportunidad para el desarrollo, individual y social, y ahora es visto como una salida desesperada que toman las mujeres para insertarse en el mundo laboral.

Capítulo 3 HACIA UNA MIRADA GENERACIONAL AL INGRESO AL SECTOR FLORICULTOR.

Para llevar a cabo esta investigación, se realizaron entrevistas con mujeres que han ingresado a la industria de las flores en diferentes del desarrollo de esta. Estas mujeres han experimentado diversas situaciones en relación con el trabajo en la floricultura, han desarrollado una identidad como trabajadoras, han compartido luchas y, en algunos casos, han mostrado una cierta apatía hacia la organización sindical. El objetivo de este capítulo es comprender la perspectiva de estas mujeres sobre su labor y cómo esto ha influido en los aspectos organizativos por los cuales el sector es ampliamente reconocido.

Así pues, se realizaron entrevistas con mujeres de diferentes generaciones que trabajan en el sector de la floricultura, específicamente, con Amelía, María, Marta y Andrea. Estas entrevistas brindaron una perspectiva valiosa sobre su experiencia en el trabajo dentro de la industria de las flores, sus historias laborales, aspiraciones, proyectos y otros aspectos relevantes.

En esta sección, se aborda la manera en que estas mujeres ingresaron a la industria de manera diferenciada y cómo esta experiencia se relaciona con sus percepciones tanto sobre la industria como sobre sí mismas y sus compañeras. Para analizar este aspecto, se han identificado tres momentos clave en el tiempo. En primer lugar, se presentará la experiencia compartida por Amelía y María, quienes forman parte de la primera generación de trabajadoras y se incorporaron a la industria en los años 1969 y 1982, respectivamente. A continuación, se relatará la experiencia de Marta, quien representa la segunda generación y se unió al sector en 1998. Finalmente, se explorará la vivencia de Andrea, quien ingresó en 2015 y forma parte de la tercera generación de trabajadoras en la industria de las flores.

3.1 Primera generación.

La llegada de la industria de la floricultura a la sabana bogotana representó una valiosa oportunidad laboral para las mujeres de la región. Las primeras generaciones de trabajadoras estaban principalmente dedicadas a labores domésticas, actividades campesinas o asistían al colegio. Muchas de ellas se incorporaron a la industria floral cuando aún eran niñas, y su empleo en la floricultura se ha convertido en su única experiencia laboral formal a lo largo de sus vidas. Para muchas de estas mujeres, ingresar al sector de las flores les brindó la oportunidad de percibir un salario por primera vez.

La presencia de la industria de las flores ha brindado a estas mujeres una oportunidad para acceder a empleos remunerados y formales, con alrededor de 200.000 mil empleos directos e indirectos generados actualmente[68], lo que contribuyó a su empoderamiento económico y a la mejora de sus condiciones de vida. Además, para aquellas mujeres cuyo trabajo previo se limitaba a labores no remuneradas en el hogar, la posibilidad de obtener un salario significó un cambio en su situación económica y en su percepción de sí mismas como trabajadoras. Este fenómeno no solo ha tenido un impacto en la esfera económica, sino también en el ámbito social y en la construcción de la identidad de estas mujeres como parte activa de la fuerza laboral de la industria florícola.

De esta industria en desarrollo no solo se benefician las mujeres locales de la región, sino que también se convierte en una oportunidad para las mujeres que se desplazaron a la sabana bogotana debido a los desplazamientos producidos por lo que se ha denominado “La Violencia” en Colombia. En ese período, la sabana bogotana se convirtió en un destino para la población desplazada de otros departamentos del país. Sobre este fenómeno, Marco, un sindicalista del sector, comparte:

> Muchas migrantes, por esa violencia que se ha desarrollado en el país, entonces hubo mucha migración interna, había muchas personas del Tolima, del Huila, del Eje Cafetero, costeños

[68] La floricultura en Colombia. Un motor de empleo sostenible en la Economía Nacional. ADAMA. Recuperado de https://www.adama.com/colombia/es/sostenibilidad/la-floricultura-colombiana#:~:text=El%20sector%20floricultor%20ha%20sido,m%C3%A1s%20altas%20en%20la%20agroindustria.

> no se veían mucho en ese entonces y ya se veía como que el sector absorbía, como que era el sector dinámico de la sabana y eso era nuevo y la gente decía uy qué bueno llegó el empleo (Marco, sindicalista. Septiembre, 2022)

Este es el caso de Amelia, una manizaleña que llega a la región muy joven, casi a la par con la industria de las flores y quien toda su vida ha estado relacionada con esta industria. Como trabajadora, sindicalista y lideresa. Ella llega con su familia a Madrid Cundinamarca, hoy por hoy el municipio responsable de la producción de la mayor cantidad de flores para exportación del país. Inicia trabajando en empresas de flores desde niña, así lo recuerda:

> hice la solicitud y no nos dieron trabajo porque yo apenas tenía 14 añitos y dijeron que niñas no recibían, pero ya en el 69 ya me recibieron en flores la Conchita, yo tenía 14 años, pero teníamos que pedir un permiso a la alcaldía porque éramos menores de edad y la mayoría en esa empresa de flores pues éramos mujeres muy jóvenes, la mayoría menores de edad, la mayoría estábamos entre los 14, 15, 17 (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

La contratación de menores de edad fue una práctica que persistió durante varios años en esta industria. La floricultura se aprovechó de la situación de pobreza en la región y de las limitadas oportunidades que tenían las niñas en esa época. Muchas de ellas se unieron a estas empresas sin haber completado su educación secundaria. Incluso el relato de Amelia refleja la inocencia con la que ingresaron a este entorno laboral:

> Entonces comenzamos y cuando a mí me decían de la flora pensaba que era que yo iba a trabajar en unas salas muy bonitas, así con unos ramos, como todo muy bonito, de pronto sentada, con unos pisos muy bonitos, todo muy brillante, yo imaginaba eso (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

La exposición de niños y niñas a las primeras etapas de las empresas de flores fue un fenómeno recurrente. Aquellos que tenían contratos a menudo llevaban a sus hermanos, hijas o hijos a trabajar durante los fines de semana. Amelia lo describe de la siguiente manera:

> Estaba también el trabajo de los niños, uno llevaba los niños de 9-10 añitos los llevaba los sábados más que todo para que aprendieran y las empresas permitían eso, claro los niños se iban como ilusionando, le ayudaban a la mamá y entonces a la mamá le daban más platica pero de todas formas feo porque sobre todo en esos invernaderos con esos pesticidas tan

> peligrosos, yo me acuerdo yo me llevaba a los chinitos y entonces ellos iban aprendiendo y entonces claro allá los encarretaban que era muy bueno que tal pero los muchachos ellos ya tenían la jugada después recibían yo me acuerdo en el caso mío Leonardo era un jefe de niños, tenía 14 años y él tenía más niños maso menos entre esas edades 13,14,15 años entonces claro no les deban contrato, les pagaban unas bobadas sin prestaciones ni nada, entonces les daban cualquier pesito cada ocho días y los chinitos eran felices ¿no? (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

El empleo de niños y niñas en estas tareas proporcionaba a las empresas una mano de obra en entrenamiento que muy probablemente seguiría trabajando en la industria de las flores, sin la compensación económica que legalmente corresponde a los trabajadores. Aquellos que asistían a las empresas los fines de semana lo hacían con la intención de ayudar a sus madres o hermanas en sus labores. No obstante, cuando adquirían cierta destreza, su contribución no era reconocida ni recompensada por la empresa.

> Yo también trabajé así pero cuando a uno le rendía mucho -porque uno iba cogiendo mucha experiencia en eso- entonces ya cuando uno se podía hacer que 5, 6 camas en el día le decían no eso está mal, desbarate ¿si me entiende? Para no pagar, pero uno sabía que eso estaba bien (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

No obstante, dicho entrenamiento no resultaba necesario en todos los casos. Otro perfil de trabajadoras que ingresaron a laborar desde los inicios de estas empresas fueron las mujeres y niñas campesinas, quienes habían dedicado su vida al trabajo en el campo y para quienes las actividades desarrolladas en estas empresas no implicaban ningún nivel de dificultad. Amelia recuerda a sus compañeras de la siguiente manera:

> Lo que había mucha ventaja para algunas mujeres que parecían maquinas era porque eran niñas campesinas, niñas netamente del campo, entonces cuando uno habla con estas mujeres le dicen no es que yo desde los ocho años yo ya arriaba vacas, a mí ya me tocaba era sembrar que tal, entonces son niñas que desde muy pequeñitas ya eran trabajadoras, entonces al llegar a la floricultura pues a ellas les parecía fácil, ¿sí? (…) y lo otro porque eran mujeres muy fuertes digamos para trabajar por ejemplo arrodilladas o en cuclillas, estaban muy acostumbradas, al principio si era mujeres netamente campesinas (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Esta industria aprovechó los conocimientos de las mujeres campesinas, ya que no solo completaban sus tareas en menos tiempo, sino que también compartían sus habilidades con sus colegas, dado que los pagos se basaban en la cantidad de camas preparadas y todas se esforzaban por completar el mayor número posible. De este modo, se crearon espacios de solidaridad entre las compañeras que fueron cooptados por las empresas. Las trabajadoras se capacitaban mutuamente, lo que garantizaba la producción de flores con altos estándares de calidad.

Por otro lado, para las mujeres campesinas, la floricultura representó una oportunidad de independencia por dos razones. En primer lugar, les brindó la posibilidad de contar con un ingreso propio y gestionado por ellas mismas, en contraposición a épocas anteriores en las que sus padres o esposos administraban sus ingresos, según el caso. En segundo lugar, la existencia de un horario laboral significó un cambio importante, ya que, aunque las jornadas de trabajo podían ser largas, no se comparaban con el arduo trabajo agrícola que realizaban en el campo.

Asimismo, para muchas mujeres, la posibilidad de recibir un salario fijo por primera vez les dio la oportunidad de separarse de sus parejas o esposos, ya que estos ingresos les proporcionaron un grado de autonomía que antes les resultaba inalcanzable. Amelia recuerda las experiencias de sus compañeras:

> En el campo no ven billete, nada, entonces al ver ya plática y al ver que paraban o sea en determinada hora ellas paraban, lo que no podían en el campo ¿si me entiende? (…) . Ellas decían es que mi marido no me da a mi nada, ni unos calzones digámoslo así, ellas decían es que yo camelle y camelle y ahí tengo ese marido y entonces al trabajar en eso le daba oportunidades de despacharlo, ¿si me entiende? Hasta luego mijo que ustedes no me sirven para nada, o sea eso se ve (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Antes de ingresar a la industria de las flores, muchas mujeres de la primera generación se dedicaban principalmente a trabajos domésticos en Bogotá. Esto implicaba largos desplazamientos desde la sabana de Bogotá hasta la capital para cumplir con sus labores. La llegada de esta industria representó una oportunidad laboral que no requería desplazamientos

extensos, ya que las empresas estaban ubicadas en las afueras de sus propios municipios. Un sindicalista del sector relata:

> A principios de los 70's un fenómeno que se dio fue que muchas mujeres trabajadoras del hogar entraron al sector de flores porque lo veían como un lugar de más posibilidades, porque tenían un contrato indefinido, no más se trabajaban 8 horas, tenían un horario que a ellas les posibilitaba hacer otras cosas, tenían sus vacaciones, tenían sus prestaciones sociales, tenían su dotación. Muchas de ellas trabajaban en Bogotá como empleadas domésticas entonces imagínese el beneficio de ya no tener que movilizarse. (Marco, sindicalista. Septiembre, 2022).

En consecuencia, el trabajo en la floricultura representó para las mujeres de esta generación la oportunidad de obtener su primer ingreso de manera regular, lo que les brindó autonomía y capacidad de negociación en sus familias. Además, en muchos casos, esta fue su primera experiencia laboral con garantías de derechos laborales.

Por otro lado, aunque no he encontrado información al respecto, Amelia también relata que otro grupo de mujeres que ingresó a las empresas de flores eran trabajadoras sexuales:

> yo creo que en ese tiempo las mujeres -o las niñas- que comenzaron en ese tiempo en ese sector eran mujeres campesinas, que dejaban de trabajar como empleadas del servicio y comenzaron a salirse de las casas común y corriente para trabajar ya en la flora, también las mujeres trabajadoras sexuales y las que estábamos en la casa, pero no estábamos estudiando ni nada, entonces esos como a ver, bueno esos cuatros perfiles (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Trece años después del ingreso de Amelia, María se incorpora a las empresas de flores, para esta época aún se registra la contratación de menores de edad. María comparte su experiencia al respecto:

> yo trabajo en la actualidad en Guaymaral hace como diez años, y llevo trabajando en flores 38 años. Empecé a los 16-17 años en flores pequeñas y eran dos meses, tres meses no eran así muy largos porque solo eran contratos por la temporada, yo entré a cultivo, toda la vida

> he trabajado en cultivo (…) uno sacaba un permiso en la alcaldía y los papás lo firmaban y ya podía entrar a trabajar. Yo entré en el 82 (María, primera generación. Enero, 2022).

En el caso de María, su decisión de ingresar a esta industria se encuentra estrechamente relacionada con la difícil situación económica de su familia y su deseo de contribuir a cubrir los gastos familiares. Esta situación refleja un patrón común en el que muchas jóvenes se ven impulsadas a buscar empleo en la floricultura como una respuesta a las necesidades financieras de sus hogares. La precaria situación económica de sus familias a menudo limita sus opciones educativas y laborales, llevándolas a buscar oportunidades de empleo disponibles en su entorno, como es el caso de la industria de las flores.

> Mi mamá no me podía dar nada así de estudio ni nada, entonces le tocaba a uno cubrir sus necesidades. En esa época no había oportunidades de estudiar o de hacer otras cosas, ya después más adelante yo me pagué el estudio (…) ya una se entusiasmaba porque entonces ya uno decía uy tan rico ya uno recibir plata, ya le podía ayudar a mi mamá… sí, hacer muchas cosas (María, primera generación. Enero, 2022).

Para María, trabajar en la industria de la floricultura no solo representó una forma de contribuir económicamente a su hogar, sino que también le brindó la oportunidad de completar su educación secundaria gracias a los programas que las empresas ofrecían para las trabajadoras menores de edad en esa época. En ese momento, las jóvenes que ingresaban a desempeñar estos trabajos tenían la opción de elegir entre labores de cosecha o postcosecha y tenían la oportunidad de aprender desde cero las habilidades necesarias para llevar a cabo estas actividades. Este enfoque en la formación y el desarrollo de habilidades era beneficioso tanto para las trabajadoras como para las empresas, ya que les permitía adquirir experiencia en el trabajo con las flores y, al mismo tiempo, continuar su educación formal.

> Yo quería entrar a cultivo porque no me gustaba la postcosecha, esos horarios eran muy pesados, cuando yo trabajé en Papagallo[69] y eso esa gente entraba a las seis de la mañana -en las temporadas, ¿no? – y salía a las 3 de la mañana, yo no me iba a aguantar eso, pero a ellos les pagaban más obviamente, después de las ocho horas ya eran horas extra.

[69] Nombre de una de las fincas productoras de flores

Entonces en esa época uno elegía para donde se quería ir, yo preferí cosecha porque pues uno sabe a la hora que sale ¿si me entiende? Yo siempre he tenido horario fijo, eso me gusta. Además, uno ve a esas muchachas de postcosecha como se matan, como les exigen y las regañan ¡ay no! Yo no quería eso. (María, primera generación. Enero 2022).

Fotografía 5. Trabajadora en cosecha

María en un cultivo en cosecha. Archivo Personal de María.

Al llegar a las empresas, las mujeres tenían la oportunidad de aprender las diversas labores relacionadas con el cultivo de las flores y, con el tiempo, se especializaban en una de esas tareas. En muchos casos, estas trabajadoras llegaban a desempeñar la misma actividad durante todos los años que permanecían en las empresas, adquiriendo así una gran experiencia y destreza en su labor:

> Claro como éramos niñas pues aprendíamos rápido porque hay como esa facilidad de aprender (María, primera generación. Enero 2022).

En contraposición a la experiencia de Amelia, en aquellos momentos una trabajadora tenía la oportunidad de participar en diversas etapas del proceso productivo sin una especialización marcada. Esto significaba que podían desempeñar una variedad de tareas

relacionadas con el cultivo de flores, desde la siembra y el cuidado de las plantas hasta la cosecha y el empaque. Esta versatilidad en el trabajo proporcionaba a las mujeres una comprensión más integral de la industria y les permitía adquirir habilidades variadas. Sin embargo, con el tiempo, en la industria se incorporó un modelo fordista y se volvió más especializada, lo que llevó a la segmentación de tareas y la asignación de roles específicos a las trabajadoras.

> Al principio al principio cuando comienza la floricultura claro, esa cantidad de flor necesitaba de verdad mucho trabajo, muchas mujeres, pero no había como digamos toda esa cantidad entonces nos doblaban el trabajo y para el tiempo de San Valentín entonces nosotras estábamos en el cultivo (cosecha) y ya de pronto por ahí a las 5 de la tarde nos llevaban para la sala (postcosecha) y ahí nos quedamos hasta la una de la mañana o diez de la noche (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

La especialización laboral, si bien proporcionó eficiencia en la producción, también tuvo implicaciones en la salud de las trabajadoras. Al desempeñar tareas altamente especializadas y repetitivas durante largas jornadas, las mujeres estaban expuestas a un mayor riesgo de desarrollar enfermedades profesionales. La falta de rotación en las tareas y la exposición constante a movimientos repetitivos aumentaron la probabilidad de lesiones, como el síndrome del túnel carpiano y trastornos relacionados con la postura.

Además, la falta de interacción con otras compañeras debido a la especialización limitaba las oportunidades para compartir experiencias y preocupaciones sobre las condiciones de trabajo. Esto hacía que las trabajadoras fueran menos conscientes de los riesgos laborales y menos propensas a buscar soluciones o denunciar problemas de salud.

María valora su experiencia laboral en la industria de las flores de manera positiva, ya que le brindó la oportunidad de alcanzar metas importantes en su vida. Gracias a su trabajo en estas empresas, pudo adquirir su propia vivienda, un logro significativo que le proporcionó estabilidad y seguridad para su familia. Además, el salario que obtuvo le permitió garantizar a sus hijos la posibilidad de acceder a la educación y, con ello, abrirles puertas hacia un futuro con mayores oportunidades.

> Ya uno está ahí estable, ya uno se queda ahí, ya uno dice ay me llegó un poquito más de sueldo, ya uno puede ver si se construyó una casita, ay no que me llegó el subsidio de los niños, entonces uno ya se queda ahí (María, primera generación. Enero, 2022).

Para autoras como Greta Friedemann, la participación de las mujeres en el mundo laboral, en particular en la industria de las flores, les ha brindado una mayor independencia y autonomía en sus hogares. Esto se ha logrado a través de varios elementos, como la capacidad de obtener un salario que les ha permitido adquirir propiedades y la solidaridad que han desarrollado con otras mujeres, creando lazos de amistad que les han permitido descubrir su propio potencial. Greta argumenta que la industria ha contribuido a mejorar la calidad de vida de las mujeres al promover la igualdad de género y empoderarlas económicamente.

Sin embargo, a pesar de estos avances, los mandatos de género siguen presentes en la vida de las mujeres trabajadoras de la floricultura. Aunque tener un ingreso fijo y contribuir económicamente al hogar ha ampliado su capacidad de negociación en sus familias, muchas de estas mujeres siguen enfrentando la carga de la doble jornada laboral. María comparte su experiencia sobre cómo son sus mañanas, lo que refleja cómo, a pesar de los logros obtenidos, persisten desafíos significativos en la lucha por la equidad de género en el ámbito laboral y doméstico.

> Por lo general la mayoría de floras[70] empezamos a las 6 de la mañana, casi todas las flores de la sabana, entonces uno se levanta a las 4 o a las 3:30, prepara el desayuno, mucha gente prepara el almuerzo por la mañana porque para llevar y también toca atender a los hijos ¿si me entiende? Que mire que lleven los cuadernos del colegio, que las onces, que el uniforme, y también le toca a uno hacerle el almuerzo al esposo, yo digo que es mejor llevar el almuerzo porque casi ninguna flora da almuerzos Elite sí, o donde dan es muy caro, entonces uno lleva su almuercito (María, primera generación. Enero, 2022).

[70] Forma coloquial de referirse a las empresas de flores

El trabajo en la industria de la floricultura también tuvo un impacto significativo en las relaciones de pareja de estas mujeres. Como se mencionó anteriormente, la posibilidad de contar con un ingreso estable les permitió salir de la situación de subordinación impuesta por las violencias económicas y considerar escenarios que antes les parecían inalcanzables, como la posibilidad de separarse. En este sentido, Amelia comparte su experiencia:

> Imagínese yo trabajar 14 – 15 horas, llego y tengo que responder como esposa empezando por el oficio y también como mujer entonces el compañero busca la compañera como mujer pues no la encuentra, entonces viene el maltrato los golpes y adiós pareja ¿sí o no? Entonces eso ha sido muy notorio (Amelia, primera generación. Febrero 2021).

Para algunas de estas trabajadoras, el trabajo en la industria de las flores y las largas jornadas laborales resultó en una desintegración familiar. A medida que aumentaba la presencia de madres solteras en estas empresas, el trabajo de cuidado de los hijos quedaba a menudo en manos de las hijas mayores. Amelia relata:

> Esa soledad es lo que ha permitido de que estas niñas a temprana edad se vayan con un compañero pues pa' sentirse pues como acompañaditas o algo porque siempre salían de la escuela o algo y se iban pa' la casa solitas, lo que sí se veía mucho era la niñas cuidando los más pequeños, así como 12 añitos, 13 añitos, empacar el almuerzo al que tenía que ir a estudiar y ellas también a veces recogerlos donde los cuidaban ¿sí? Porque ahora al menos hay donde dejarlos, como en una guardería, pero antes que no había nada de eso, pues la recarga a las niñas menores era muy fuerte, entonces ellas ¿qué pensaban? No pues yo me voy con julano de tal porque se me arregla mejor la vida y peor ¿no? Porque ya viene un embarazo a niñas menores de edad y todas esas cosas (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

La seguridad económica que antes estas mujeres encontraban en sus parejas sentimentales, a menudo a costa de soportar maltratos, pasa a un segundo plano. Ahora, esta seguridad económica es proporcionada por ellas mismas, y muchas optan por la soltería como una forma de vivir sus vidas con tranquilidad. Sin embargo, esta independencia económica

también implica cargar con la responsabilidad de la maternidad sin la compañía masculina, lo que a menudo se traduce en que las hijas mayores asuman roles de maternidad.

Esta complejidad en la vida de estas mujeres se manifiesta en una dualidad constante. Por un lado, la independencia económica y la posibilidad de escapar de relaciones abusivas les brindan un nuevo sentido de libertad y empoderamiento. Sin embargo, esta misma independencia también las lleva a asumir una carga adicional de trabajo para mantener la estabilidad en sus hogares. A menudo, esto se traduce en la aceptación de horas extras y en una mayor dedicación a sus empleos. Esta ambivalencia refleja las diversas facetas de sus vidas y las tensiones que experimentan al tratar de equilibrar su autonomía económica con sus responsabilidades familiares.

3.2 Segunda generación

La segunda generación de mujeres que ingresaron a trabajar en los cultivos de flores no percibe este empleo como una oportunidad para avanzar en la vida, en contraste con la generación anterior. Para ellas, este trabajo representa una especie de derrota, ya que no han encontrado otras opciones laborales en la sabana bogotana. Marta, una de las trabajadoras de esta generación, comparte sus sentimientos al respecto. Esta perspectiva refleja la realidad económica y laboral que enfrentan muchas mujeres en la región, donde la industria de las flores se convierte en una de las pocas alternativas de empleo.

> Yo entré en el 98 como a trabajar en floras, he trabajado sobre todo en el grupo Elite, pero no ha sido seguido, sino que entro, estoy unos años, me salgo, trabajo en otra cosa y así. Lo que pasa es que en las flores es muy fácil que a uno lo contraten entonces uno siempre termina yendo, pero así como que me guste pues no. (Marta, segunda generación. Junio, 2021)

Estas mujeres ya no tienen una relación directa con las empresas, ya que los términos de contratación han cambiado y ahora son empleadas por intermediarios, es decir, están tercerizadas. Esto significa que no hay un vínculo directo con las empresas ya que incluso podrían estar rotando en ellas, lo que ha dificultado la posibilidad de organizarse

sindicalmente, ya que estas mujeres no generan lazos de comunidad en las compañías, ni ven este como un trabajo permanente. Además, la sensación de estabilidad laboral que alguna vez pudieron haber tenido ya no está presente:

> pues la mayoría son contratos temporales, los sacan a los diez meses a los nueves meses y vuelve uno a entrar como nuevo porque ellos ya no se comprometen a tener gente así antigua porque si se enferman o les pasa algo o tienen un accidente y eso pues ya no los pueden sacar tan fácil, en cambio pues a un temporal pues sí. Entonces lo sacan y luego tiene uno que volver a hacer todo el proceso, los exámenes, los papeles, que las fotocopias, todo eso, eso es lo que es mamón (Marta, segunda generación. Junio, 2021).

A pesar de que muchas de las personas en su entorno familiar también han tenido experiencia en la industria de las flores, estas mujeres no encuentran en ella una identidad laboral sólida, como ocurría con las generaciones anteriores. En lugar de sentir una fuerte identificación con el trabajo en el sector floricultor, estas trabajadoras lo ven más como una necesidad económica y una única opción en un contexto de escasez de oportunidades laborales en la región. Esta falta de identidad laboral puede dificultar la formación de lazos comunitarios sólidos y la construcción de una conciencia colectiva en torno a las cuestiones laborales y sindicales.

> mis hermanas, mis hermanos, mi mamita que en paz descanse, mis hijos, mis sobrinas, todos prácticamente han estado en las flores. Es que aquí no hay nada más, el marido mío porque es constructor, porque esa es la otra, si no fuera maestro, así como lo llaman que ruso pues, entonces él estaría en la flora porque no hay más pa' hacer, pero uno si quisiera como otra cosa (Marta, segunda generación. Junio, 2021).

Se observa una continuidad en el trabajo floricultor que se extiende a las siguientes generaciones, como es evidente en el caso de Marta. Sus hijos han ingresado a la industria para realizar las mismas labores que ella, pero tienen la oportunidad de profesionalizarse en el sector y aspirar a ocupar otros cargos. Esta dinámica representa un ascenso en la trayectoria laboral y económica de la familia, donde las generaciones posteriores tienen la posibilidad de acceder a roles más especializados y mejor remunerados en la industria de las flores.

> A mi hijo si le tocó pesado porque a él me lo mandaron para fumigación, entonces pues él ahí con esas mangueras todo el día. Igual eso era por temporada ¿no? Gracias a mi Dios pues yo les pude pagar la universidad entonces él trabajó allá por temporada mientras está en vacaciones (…) él dice que sí quiere trabajar en una flora pero como ingeniero entonces él ahorita está estudiando agronomía ahí en la Cundinamarca, y entonces uno dice chévere, ¿no? porque pues van a estar ahí en la flora pero ya no como uno. Y la otra hija mía ella como hizo un curso ahí en el Sena entonces a ella la mandaron para oficina, a hacer labores de contabilidad (Marta, segunda generación. Junio, 2021).

Este fenómeno no solo refleja una movilidad ascendente en la trayectoria laboral y económica de la familia de Marta, sino que también evidencia cómo la segunda generación está adquiriendo nuevas habilidades y perspectivas. En este sentido, el trabajo en la floricultura sigue siendo una parte importante de la experiencia laboral de estas mujeres y sus familias, aunque se han producido cambios significativos a lo largo de las generaciones.

Vemos pues, como la presencia de empresas de flores en la región ha permitido a las familias plantear un proyecto de trabajo en las mismas, pero ahora desde la profesionalización del oficio, con mejor remuneración y una mayor probabilidad de estabilizarse en el sector:

> él (su hijo) dice que sí quiere trabajar en una flora pero como ingeniero entonces él ahorita está estudiando agronomía ahí en la Cundinamarca (Marta, segunda generación. Junio, 2021).

3.3 Tercera generación

Las trabajadoras de la tercera generación, conocidas como "temporarias" en la industria, desempeñan roles específicos durante las temporadas de mayor demanda, como San Valentín o el Día de las Madres. Este grupo abarca a diversas categorías de trabajadoras, incluyendo jóvenes estudiantes que buscan empleo durante sus vacaciones escolares, personas

interesadas en trabajos temporales y migrantes que llegan a la Sabana bogotana con la esperanza de encontrar oportunidades laborales temporales.

Sin embargo, la contratación de estas trabajadoras está fuertemente influenciada por la tendencia de tercerización que prevalece en el sector. Esta práctica ha generado una notoria inestabilidad laboral para las temporarias. Aquellas que buscan empleo continuo deben renovar sus contratos una y otra vez, a menudo cambiando de lugar de trabajo hasta cinco veces en un año. Esta constante rotación ha llevado al distanciamiento de estas trabajadoras tanto de las empresas como de sus compañeras, creando un sentimiento de desarraigo.

Es importante destacar que la agroindustria floricultora ha adoptado contratos temporales de menos de once meses como una estrategia para evitar el pago de beneficios fiscales y parafiscales a sus trabajadoras[71]. Esta forma de contratación también ha tenido un impacto adverso en la capacidad de las trabajadoras para organizarse en sindicatos y defender sus derechos laborales en un contexto caracterizado por la precariedad y la inseguridad en el empleo.

Este fenómeno de la tercerización y la contratación temporal no es exclusivo de la industria floricultora en Colombia; también se observa en otros sectores agrícolas como en el caso de las trabajadoras frutícolas chilenas. La tercerización y los contratos temporales son estrategias comunes utilizadas por las empresas para reducir costos laborales y evitar responsabilidades fiscales y de seguridad social.

> Una de las particularidades de la trabajadora estacional de la agricultura de exportación es que debe buscar empleo año tras año. Todos los años se enfrenta a distintas posibilidades: empresas de diferentes tamaños, a mayor o menos distancia de su lugar de residencia, diversas tareas dentro del predio[72].

En este contexto, a pesar de las diferencias en la función agrícola, se experimenta una situación similar: la inestabilidad laboral de las trabajadoras y su falta de conexión tanto con

[71] Hernández-Bello, A., Flórez-Flórez, J., y Suárez-Morales, Z. (2022). Salud, trabajo y capital: el caso de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de flores de Madrid, Colombia, 2019-2020. Gerencia Y Políticas De Salud, 21. DOI: https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps21.stcc

[72] Julia Medel R., Soledad Olivos M., Verónica Riquelme G. Las Temporeras y su visión del trabajo. Centro de Estudios de la Mujer. Ediciones CEM, Santiago de Chile. (1989)

las empresas como con sus compañeras. Debido a la constante rotación de personal, no se establece ningún vínculo laboral duradero.

La presencia de mujeres en el mercado de trabajo agrícola latinoamericano en ciertas épocas del año forma parte del rostro contemporáneo de la agricultura intensiva volcada a los mercados externos. Se sitúan en los primeros eslabones de la cadena agroindustrial tanto en el cultivo de hortalizas, flores y frutas como en el proceso de empaque[73].

En el caso ecuatoriano las trabajadoras pueden rotar de labor y puesto de trabajo, en la temporada alta de cosecha y postcosecha es donde participan más mujeres. Los horarios se prolongan, aumenta el pago y la rotación entre actividades. En esta época las trabajadoras permanentes también tienen largas jornadas aunque se les paga horas extra si cumplen con los estándares acordados[74]. Sin embargo, para el caso colombiano, tanto las trabajadoras fijas como las temporarias cumplen una única labor en el proceso productivo, es decir, al contrario del caso ecuatoriano, no se presenta rotación.

En Colombia, se observa una diversidad de perfiles de trabajadoras temporarias. Como se mencionó anteriormente, están aquellas que ingresan durante el receso escolar, pero también se encuentran aquellas que tienen contratos temporales renovables cada tres meses a lo largo de todo el año.

En el caso de las estudiantes que trabajan como temporarias, su principal objetivo es obtener un ingreso adicional para contribuir a la economía familiar o para cubrir gastos personales. No obstante, para muchas de ellas, este trabajo no resulta satisfactorio y, en algunos casos, puede percibirse como un obstáculo para su movilidad social:

> No pues a mí no me gusta porque ya dicen que uno haciendo lo mismo que la mamá, como que no salió adelante, además es muy pesado. Es más como por un tener plata en vacaciones, pero la verdad no quiero volver a una flora (Andrea, tercera generación. Marzo, 2022).

[73] Ximena V., "Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas." *Cuadernos de Antropología Social*, no. 41 (2015):39-54. Redalyc, https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180942587003
[74] Ibid.

En esta generación, ha surgido el término "floripundia" como una forma despectiva de referirse a las mujeres que trabajan en empresas de flores. Este término refleja cómo ha evolucionado la percepción de estos cultivos en la región, habiendo perdido su antiguo prestigio. Además, para las nuevas generaciones, este tipo de empleo ya no resulta atractivo. Las mujeres de generaciones anteriores son plenamente conscientes de esta transformación, como lo narra Amelia:

> porque ellas ya tienen como ese conocimiento de los familiares de ellas, ¿no? como es la situación, entonces los muchachos ya dicen no a mí no me gusta que me traten así -porque todavía hay maltrato- entonces los jóvenes de hoy en día dicen no yo no me voy a dejar joder entonces no van, y por la forma de contratación entonces es más lo que vale a veces sacar documentos, todo lo que piden, pa' dejarlos dos meses, entonces eso no pues dice la gente, ¿yo que me voy a poner a hacer una cosa de esas? No, no, no, esos trabajan una temporada y hasta luego y no más (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

A esta situación se suma el hecho de que otras industrias han incursionado en la región, compitiendo por la mano de obra que anteriormente era predominantemente empleada por la industria de las flores.

> Y pues ya también hay otras posibilidades, como irse para una bodega o sea porque se han abierto otras industrias, como que prueban eso y dicen que es muy maluco y no les gusta sino la temporada porque es en donde más billetico ven o sea por eso, entonces la temporada, entonces me han contado que conozco las que están laborando que hay muchachas que se van a eso y dura dos horas, un día y se van dicen ay no, no, no cuando comienzan como a regañarlos y a exigirles demasiado es que los topes de rendimiento son muy altos y la gente dice ya no más (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

La falta de interés de las residentes locales por trabajar en estos cultivos ha llevado a una crisis de mano de obra en la industria.

> La crisis de mano de obra, no sé, yo creo que se debe a que la gente no le gusta trabajar mucho en el sector de flores, no es como apetecido trabajar ahí, prefieren trabajar en fábricas en otro tipo de comercio, otro tipo de trabajos allá por ejemplo hay barias fabricas cerca entonces la gente muchas veces prefieren eso a trabajar en flores ¿qué han hecho las empresas? Pues traer gente porque qué más (Agrónomo, jefe de finca. Agosto, 2020)

La práctica a la que se refiere el jefe de finca entrevistado se ha utilizado durante al menos los últimos ocho años en la industria. Consiste en traer población de otras regiones del país y adaptar las empresas para que estas personas puedan quedarse y trabajar durante la temporada para la cual son contratadas.

Esta práctica no se ha limitado a una sola empresa, sino que se ha extendido de forma generalizada en la región. Como resultado, se ha traído población de la costa pacífica colombiana a la sabana bogotana para trabajar en estos cultivos. Así pues, la sabana bogotana ha experimentado un fenómeno de migración interna debido a las temporadas de mayor producción de flores, de manera similar a los movimientos migratorios que ocurrían durante la recolección de café.

La migración interna es relevante porque conforma un proceso de diseminación de prácticas y valores que extienden las relaciones sociales por el espacio físico en una lógica reticular que promueve la construcción del tejido social, de manera que se vuelven mecanismos motores de extensión sociocultural que ayudan a forjar las particularidades de una región y se reconstituye la estructura y dinámica poblacional de ésta[75]. Si bien gran parte de la población migrante vuelve a su territorio, otro tanto decide establecerse de forma permanente en la región.

Para la llegada de esta población, las empresas han acondicionado parte de las fincas en donde busca asentar a quienes llegar, sobre esto Amelia relata:

[75]Edisson, Castro-Escobar. "Configuración de la migración interna en la región del Paisaje Cultural Cafetero de Colombia." Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud 14, no. 2 (2016): 1563-1585. https://doi.org/10.11600/1692715x.14246080815.

Algo muy terrible que está pasando en el caso de Élite, es que los ponen a dormir el tiempo de San Valentín los ponen a dormir en containes ¿no? entonces por ejemplo la empresa el Morado, de ahí de Élite, entonces como Élite tiene empresas muy grandes, las más grandes las boqueteros tienen containes para que la gente se quede, entonces los dejan durante dos meses allá y son como encerrados todo el tiempo, pues les dan la comida y toda la cosa, que eso lo tienen muy arreglado y toda eso, pero no deja de ser un container y es para personas, ¿no? ni porque fueran animales, entonces no los dejan salir a la calle ni nada, ahí los tienen, yo a veces pienso eso es como un secuestro, hasta que ya se llega el día que se tienen que ir entonces llegan los buses pa' la gente y vuelven y se la llevan, y ahí algunos que se quedan (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Fotografía 6. Containes de hospedaje

Imágenes obtenidas en la entrevista con ingeniero agrónomo -jefe de finca. Archivo fotográfico tesis, agosto 2020

De igual forma, en esta industria, al igual que en muchas otras del país ha recibido población venezolana pues esta es de gran ayuda debido a la crisis de mano de obra que tiene en este momento el sector, así lo retratan los medios: "la prioridad del gobierno siempre será el trabajador colombiano, pero gracias a la solidaridad de las empresas y empleadores hay algunos sectores, como el de flores, en el que la mano de obra local no la surte, entonces la puede surtir el migrante sin ningún problema", agregó el ministro Cabrera[76].

La llegada de estos habitantes a la región ha generado conflictos:

> Pues hay una que se queda y la gente se queja mucho, que esos costeños, que esto se está llenando de negros, que esa gente quién sabe de dónde es, que les está quitando el empleo, y también se ve eso con los venezolanos, como también está llegando mucho venezolano, ¿no? pero de todas formas la gente trata de rechazar a los foráneos, si, si, pues mientras están laborando no, si no que de pronto los emplean, o también hay gente que está preparada intelectualmente también, algunos no tienen trabajo por allá pero aquí de pronto lo consiguen entonces la gente siempre se siente, más que todo para las habitaciones, o sea la cultura del costeño no es muy apetecida por acá, digamos acá en la Sabana porque es con su ruido del equipo, la forma de vivir, que si le arriendan a uno después aparecen diez o quince ahí en la casa metidos, que tres, cuatro entonces han chocado mucho con esa cultura, ¿no? (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Sin embargo, no todas las habitantes hacen esa evaluación de la migración a la región. María comparte:

> Uno la pasa chévere porque uno comparte, habla, conoce otra gente, conoce otras culturas, porque llegan de otras partes, llegan campesinos, gente de Pasto, de Medellín, de la costa, ahorita de la costa ha venido muchísima gente ¿por qué? Porque allá no hay trabajo, entonces la gente se viene a buscar la vida, a buscar trabajo, en la empresa hay hartísimos costeños (María, primera generación. Enero, 2022).

Las trabajadoras y trabajadores de esta generación ya sean temporales o migrantes, carecen de una identificación con el trabajo que realizan. En el caso de las migrantes, no se

[76] Voz de América. "Migrantes venezolanos buscan trabajo en Colombia." Voz de América, 2022. https://www.vozdeamerica.com/a/migrantes-venezolanos-trabajo-colombia/6435604.html

sienten reconocidas en la región en la que se encuentran. Como consecuencia, a lo largo del tiempo, esto ha debilitado la organización sindical.

La falta de conexión entre los trabajadores y el trabajo que desempeñan tiene implicaciones negativas en la formación y el fortalecimiento de los sindicatos. La identidad laboral y el sentido de pertenencia son aspectos fundamentales para fomentar la solidaridad y la defensa de los derechos laborales, cuando los trabajadores no se sienten identificados con su labor y no se reconocen en la comunidad en la que trabajan, se dificulta la consolidación de una fuerza sindical unificada y efectiva.

3.4 Generaciones en diálogo

Como se mencionó anteriormente, en las primeras generaciones, el perfil de las mujeres que ingresaban a las empresas de flores estaba compuesto principalmente por aquellas con experiencia y habilidades en labores agrícolas, lo que facilitaba su adaptación a las tareas de la industria floricultora. Estas mujeres campesinas, con tradición de trabajo con la tierra, encontraban que el manejo de las actividades en las empresas de flores era relativamente sencillo para ellas. Además, compartían sus conocimientos y habilidades con aquellas mujeres que enfrentaban mayores desafíos para desempeñar estas labores.

Otra forma de transmitir estos conocimientos se evidenciaba en la posibilidad que tenían las mujeres de llevar a sus hijos e hijas algunos días de la semana, permitiendo así que estos adquirieran habilidades y, a su vez, obtuvieran ingresos que podrían utilizar para solventar las necesidades del hogar. Ambas formas de intercambio de conocimientos y capacitación mutua eran aprovechadas por las empresas para asegurar una mano de obra calificada que pudiera desempeñar roles de manera permanente.

La elección de perfiles con experiencia en labores agrícolas por parte de las empresas de flores no es un hecho fortuito, sino más bien una estrategia deliberada con el objetivo de reproducir y consolidar los conocimientos en la región. Esta acción refleja la intención de arraigar este tipo de trabajo, transmitiendo habilidades y saberes a las nuevas generaciones. Asimismo, se evidencia la feminización de esta labor, ya que los empresarios entienden a las

niñas y niños como una extensión de las mujeres, asegurando así la continuidad de la mano de obra. Esto genera no solamente capacitación técnica, sino que también busca crear un lazo generacional que perpetúe la presencia de mujeres en la industria de las flores.

Por esta razón, en las generaciones siguientes, no solo se observa una familiaridad con el sector, sino que también se poseen conocimientos sobre los procesos de producción incluso antes de incorporarse formalmente al mismo. Marcando así la continuidad de mano de obra calificada a la que se puede contratar.

Estas dos primeras generaciones tienen una percepción, aunque crítica, positiva del trabajo en el sector en términos de las oportunidades que brindó para alcanzar independencia. Esto contrasta con la visión de la tercera generación de habitantes del sector, que interpreta su labor como estancada y carente de progreso, ya que se desempeñan en las mismas actividades que sus madres e incluso sus abuelas. En este caso, la lectura es completamente diferente, considerando a este sector como un empleo temporal, o algo en lo que pueden participar durante temporadas, pero definitivamente no como una opción permanente de empleo, que puede llegar incluso a ser un trabajo de desprestigio.

Los empresarios, por su parte, son plenamente conscientes de que el empleo en las empresas de flores se está convirtiendo en una tradición familiar. Reconocen la feminización del trabajo en el sector y desarrollan programas que responden a esta dinámica, como la creación de jardines para los hijos e hijas de las trabajadoras. Argumentan su compromiso social hacia sus empleadas, pero al mismo tiempo aseguran que las mujeres cabeza de familia, que son la mayoría de las trabajadoras, puedan continuar desempeñándose en sus puestos de trabajo.

Las empresas han influido en la experiencia laboral de las mujeres a través de la reorganización de las zonas de trabajo. En la primera generación, se evidencia una complicidad entre las compañeras, quienes se ayudaban mutuamente a completar los ramos requeridos, por mencionar alguna de las expresiones de solidaridad que se han mencionado previamente. Los lazos de amistad resultantes también se forjaron gracias a la proximidad entre ellas, lo que, entre otras cosas, facilitaba la organización sindical. Sin embargo, en la segunda generación, este espacio de complicidad se ve afectado. La nueva organización de

las fincas en hileras y la obligación de permanecer estáticas en sus puestos de trabajo dificultan la generación de lazos de amistad. Las interacciones se limitan principalmente a los momentos de descanso.

Para la tercera generación, los lazos de cercanía y amistad ni siquiera son considerados por las mujeres. La falta de una relación directa con las empresas debido a la tercerización ha debilitado la organización sindical, y el trabajo por temporadas, socavan la unión entre las trabajadoras. La dinámica laboral ha cambiado de un entorno colaborativo y cercano en las primeras generaciones a una más individualizada y distante en las generaciones siguientes.

Este cambio en la dinámica laboral no solo ha afectado las relaciones entre las mujeres, sino que también ha tenido implicaciones significativas en la fortaleza de la organización sindical y en la percepción que las trabajadoras tienen de la misma.

La perspectiva sobre las organizaciones sindicales y la posibilidad de formar parte de ellas es también diferente entre las mujeres de las generaciones. En las primeras generaciones, la participación femenina fue, aunque tímida, progresiva, ya que se consideraba esencial la organización sindical, se veía como una vía efectiva para lograr mejoras en las condiciones laborales. Las mujeres participaban en estos espacios, ya fuera designando a una representante o involucrándose en las discusiones propiciadas por las organizaciones.

En la segunda generación, prevalece un temor arraigado hacia la organización sindical, alimentado por las represalias que los empresarios toman contra aquellos que forman parte de diversos sindicatos. El miedo al despido o a la no renovación de contratos lleva a que las mujeres en esta generación prioricen su empleo y, por ende, el ingreso periódico que este representa.

Finalmente, en la tercera generación, donde predominan mujeres trabajadoras temporales y personas migrantes, la percepción sobre el trabajo no es de carácter permanente. Al estar tercerizadas, lo que implica no tener una relación directa con la empresa en la que trabajan, y en el caso de las migrantes, al no pertenecer a la región y acudir solo en los periodos de alta demanda laboral, la idea de la organización sindical es prácticamente inexistente.

En el siguiente cuadro se pueden observar con mayor claridad las diferencias entre las tres generaciones, destacando tres puntos clave: primero, los perfiles de las mujeres que ingresaban al sector; segundo, la percepción del trabajo y algunas características del mismo; y, por último, la percepción del trabajo.

	Primera generación	Segunda generación	Tercera generación
ingreso	Mujeres campesinas, desplazadas por la violencia, niñas, empleadas domésticas y trabajadoras sexuales	Mujeres hijas de trabajadoras de la primera generación	"temporarias", jóvenes estudiantes, trabajadoras temporales y migrantes internos, migrantes extranjeros
Percepción	Representó una oportunidad de independencia (ingresos, horario laborar, autonomía), acceso a vivienda propia y educación, cambios en la familia, cuidado de los hijos a cargo de las hijas mayores, maternidad solas.	El trabajo es percibido más como una necesidad que como una oportunidad; no es una elección, sino la única opción	Obtener ingresos adicionales, el trabajo se percibe como un obstáculo para la movilidad social, floripundia (se ve el trabajo de forma despectiva), nuevas industrias compiten por la mano de obra.
Percepción	Representó una oportunidad de independencia (ingresos, horario laborar, autonomía), acceso a vivienda propia y educación, cambios en la familia, cuidado de los hijos a cargo de las hijas mayores, maternidad solas.	El trabajo es percibido más como una necesidad que como una oportunidad; no es una elección, sino la única opción	Obtener ingresos adicionales, el trabajo se percibe como un obstáculo para la movilidad social, floripundia (se ve el trabajo de forma despectiva), nuevas industrias compiten por la mano de obra.

Capítulo 4 EL SINDICALIMOS EN EL SECTOR FLORICULTOR

La formación de la clase trabajadora en Colombia se encuentra íntimamente ligada a la ruralidad y los progresivos desplazamientos poblacionales que se dieron desde el campo hacia la ciudad, impulsados incluso desde el Estado, como parte del fortalecimiento a emergentes actividades económicas que necesitaban trabajadores asalariados[77]. Ese arraigo rural pervivió en las primeras generaciones de obreros, ya que había un lazo cultural y económico difícil de romper, pues en la mayoría de las ocasiones el vínculo laboral con las nacientes industrias tenía una finalidad de sobrevivencia económica familiar, es decir, quienes llegaban a las ciudades lo hacían buscando una mejora en la calidad de vida del círculo más cercano o nuclear.

Aunque hubo una tradición articulada al campo en la clase trabajadora que irrumpía, también, en el plano cultural, esa misma clase tuvo una constitución que legó de los artesanos, quienes tenían funciones que se complementaban con la vida agropecuaria a la vez que circulaban y tenían actividades económicas centrales en los espacios urbanos. El campo y la ciudad o la tradición y lo moderno no deben verse como enfrentados entre sí o como una disyuntiva a la que se enfrentaran los trabajadores y las trabajadoras; en realidad, es preferible mirar ese fenómeno como un constante intercambio en el cual incluso los campos, las aldeas rurales, devienen rápidamente en ciudades, así haya manifestaciones culturales que no se acoplen a las formas urbanas o modernizadas[78].

Una muestra fehaciente de esa tradición heredada del artesanado por los obreros es la religiosidad popular, entendida como una proyección de crítica social, cuestionamiento de la desigualdad social, de la inequidad en la distribución de la riqueza, fundados todas estas ideas en el pensamiento de Jesús. Así, lo que reivindicaban los trabajadores no era el catolicismo en estricto sentido, ni todos los efectos del clero, sino una visión extendida del cristianismo[79]. No obstante, con el paso del tiempo, el elemento de la religiosidad popular se diluirá poco a

[77] Archila, Mauricio, *Cultura e identidad obrera: Colombia 1910-1945* (Bogotá: CINEP, 1992), 86.
[78] Ibíd, 86-87
[79] Ibíd, 89.

poco, hasta perder esa dirección de proyección social y crítica política, para estacionarse como un discurso más conservador y cercano a la visión tradicional sobre la religión.

Aun así, durante los años veinte el cuestionamiento clerical estuvo en boga y todavía más la crítica a todo fanatismo de carácter religioso. De ello se desprende el radicalismo de raíz liberal, el segundo gran legado que dejaron los artesanos, entendido no como una percepción estrictamente ideológica, sino "un conjunto de valores y actitudes ante la vida"[80], originadas en espacios caseros o familiares, antes que como una concepción estudiada y aprendida teóricamente. Este tipo de valores tales como la tolerancia, la libertad de pensamiento, empezaron a forjar una tradición obrera que se extendió sobre ciertas regiones del país, especialmente las periféricas, ya que en el centro del país predominaba una visión más conservadora de la política y la vida. Todo lo anterior se profundizaría con el arribo de los gobiernos liberales de Enrique Olaya y Alfonso López.

Pero hubo una tercera herencia del artesanado, la más importante de todas, que fue el cuestionamiento del individualismo y de la salvación propia a favor de un énfasis en lo colectivo. Una preocupación por lo social o también llamado socialismo, comprendido no como un compendio de posturas ideológicas, sino como una visión basada en determinados valores, sumamente ecléctica en sus influencias y en los discursos predominantes. Esto será relevante porque marcará una pauta cultural y política de la cotidianidad de la clase trabajadora emergente en Colombia.

Para la naciente clase obrera colombiana los artesanos no sólo son importantes por los valores políticos y culturales que pervivieron en el tiempo, sino porque durante las primeras décadas del siglo XX constituyeron la fuerza trabajadora más importante del país, llegando a ser poco más de 350.000, que junto a otros trabajadores asalariados como obreros y peones, alcanzaría un total de 650.000 trabajadores a finales de la década de los treinta, siendo las industrias de los transportes y de la manufactura los dos sectores más importantes de la economía en los cuales existía una importante presencia obrera[81].

Durante ese periodo, el de las primeras décadas de la centuria del veinte, los avances industriales fueron vertiginosos y causaron que el trabajo femenino fuera marginado de

[80] Ibíd., 92.
[81] Ibid.., 96.

aquellos trabajos que requerían una calificación mayor, tenían una remuneración desigual en perjuicio de las mujeres, y sobre todo, trabajos asociados a la industria textil, en los cuales la capacitación requerida era baja e incluso se percibía el trabajo de las mujeres como una "prolongación de la economía familiar, todavía centrada en la agricultura" , lo que indicaba un reconocimiento de la mano de obra de las mujeres en torno a experiencias y labores propiamente feminizados, pues otros sectores como la minería y el artesanado eran trabajos masculinizados. El proceso de modernización industrial profundizó la situación antes mencionada, reforzado en una cultura patriarcal con fuerte influencia de la iglesia católica, pues además de alejar a las mujeres de los trabajos que exigían mayor cualificación, la reproducción de la idea de que el lugar al cual pertenecían era el ámbito privado restringió fuertemente cualquier tipo de participación sindical o política.

Acerca de este fenómeno entre el surgimiento de la clase trabajadora y el influjo religioso, especialmente del catolicismo, Luz Gabriela Arango, al hacer un análisis exhaustivo de las relaciones laborales en la empresa Fabricato, propone el concepto de *paternalismo cristiano*[82] para hablar del fenómeno que ocurre en el mundo del trabajo cuando los patrones establecen mecanismos de control de la fuerza laboral. Dicho control a través del paternalismo opera al interior y en el afuera de la empresa, ya que "el patrón juega un papel importante, asimilando rasgos de autoridad que pertenecen al padre de familia y que poseen un respaldo religioso"[83]. Desde esa lógica, el jefe o patrón, se inmiscuye en la vida privada con el fin de dotarse de las herramientas necesarias para incidir en la vida pública encarnada en el trabajo. Pero no solamente participa en ese proceso de la vida de los trabajadores y trabajadoras que ya se encuentran al interior de la fábrica, sino que es un paternalismo que participa en el conjunto de elementos estratégicos en términos del trabajo, es decir, la selección de la mano de obra, el control disciplinado y la división sexual del trabajo.

De esa manera, Luz Gabriela plantea que en la fase de selección de mano de obra, usualmente la empresa recurría a mujeres, hijas de campesinos y arrieros, que "responde a criterios económicos y sociales, aprovechando una oferta de trabajo femenino campesino y joven que

[82]Arango, Luz Gabriela, *Mujer, religión e industria: Fabricato, 1923-1982* (Medellín: Editorial Universidad de Antioquia, 1991), 41.
[83] Ibíd., 42.

no encuentra mayores oportunidades en el mercado de trabajo local, fuera de empleos temporales y mal remunerados, como ocurre durante la época de la cosecha de café"[84]. A la par, el paternalismo marca pautas concretas sobre las mujeres obreras reconocidas como aptas para realizar las labores. En ese sentido se excluye a las mujeres casadas y aquellas que se casan o quedan embarazadas ya contratadas salen de la empresa. Al respecto Luz Gabriela señala que: "Las mujeres solteras, hábiles, con una gran disciplina de trabajo y poco exigentes a nivel salarial, representan, entonces el obrero ideal para Fabricato y otras empresas de la región"[85].

Lo anterior ilustra perfectamente la composición trabajadora que anhelaba el empresariado y el modo en que operaba el control desde arriba y hacia abajo con el fin de maximizar beneficios y evitar la conflictividad social. Otro aspecto relevante en la selección era la pertenencia a una familia católica, ya que existía la asociación entre la procedencia de una familia religiosa y la buena disposición para el trabajo, especialmente por las nociones de trabajo y la sumisión a la autoridad, lo que facilitaba la disciplina en el seno del centro del trabajo. Sobre esto Luz Gabriela señala que "una inmensa mayoría de las trabajadoras de esta generación –en referencia a las décadas entre los años veinte y los cuarenta–responde a estas exigencias. Para ellas, el trabajo industrial se convierte en una especie de vocación religiosa que, como otras, exige castidad y soltería"[86].

Dicha situación solamente se empezaría a modificar desde la década de los sesenta en adelante. La dinámica de la economía, la ampliación del debate sobre la sindicalización y el ambiente cultural de las mujeres tuvo un impacto disímil en el rol social y político que desempeñaría el trabajo femenino. Recién en 1962 se establece en la normatividad laboral el reconocimiento de igual remuneración a igual trabajo, aunque sólo se reglamentara veinte años después, en 1981, cuando se buscó eliminar toda discriminación laboral, garantizar mismas oportunidades para hombres y mujeres en lo relacionado a la capacitación, ofrecer posibilidades para la libre elección de la profesión y así mismo del empleo, además de

[84] Ibíd., 43.
[85] Ibíd., 48.
[86] Ibíd., 51.

promover cuestiones de seguridad social y protección en el trabajo, especialmente en temas de salud y maternidad[87].

También en aquella década, y en la siguiente, la de los setenta, se presentó un doble fenómeno: por un lado un contexto cultural marcado por un escenario internacional convulso debido a acontecimientos políticos como la Revolución Cubana, el Mayo francés, las luchas negras en Estados Unidos a la par que la resistencia a la guerra de Vietnam en ese mismo país, la liberación sexual y la oleada de manifestaciones del movimiento feminista, tuvieron un impacto político importante, principalmente porque las reivindicaciones de las mujeres dejaron de ser formales e institucionales para dar un salto a una exigencia y ejercicio activo de sus derechos al mismo tiempo que emergía la necesidad de abrir espacios en la sociedad para desmontar costumbres y tradiciones anquilosadas, y de esa manera encontrar nuevas formas para la experiencia femenina en el trabajo y en el mundo.

Por otro lado, con la creación de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, la organización de las mujeres estuvo orientada a la lucha por las reivindicaciones específicas que tenían, sin que eso significara que vieran sus intereses como opuestos a los de los hombres, ni que existiera una identificación radical o coherente con las ideas del feminismo, sí es cierto que la disputa reivindicativa "influyó en la forma de pensar y en el modo como la mujer empezó a abordar su condición de asalariada y sindicalista"[88].

Durante las décadas del setenta, ochenta y noventa se dieron luchas ligadas al reconocimiento institucional y político de la realidad de las mujeres en Colombia. Entre otras cosas hubo avances en reconocer que eran las mujeres quienes conformaban la población más empobrecida de la sociedad por encargarse al mismo tiempo del bienestar propio y del bienestar del hogar, lo cual tuvo utilidad para que se les reconociera como actores económicos, aunque esto no implicara cuestionar las relaciones de poder inherentes a la división de trabajo sexual. Hubo, hacia el final del gobierno del Frente Nacional, una resonancia mayor en la voz de las mujeres para conseguir sus reivindicaciones, que se vio representado en el surgimiento y fortalecimiento de los movimientos de mujeres en ciudades

[87] Reyes, Ana; Saavedra, María Claudia, *Mujeres y trabajo*, 79.
[88] Ibíd., 80.

como Cali, Medellín y Bogotá, todavía persistía esa atribución reproductiva a las mujeres y su rol en la sociedad.

Aun así, hubo hitos significativos para la tradición sindical de las mujeres, como fue el encuentro continental sobre la mujer en el trabajo, ocurrido en 1977. Ya para la década del ochenta el papel de las mujeres cobró mayor preponderancia en la esfera pública y problemas de la vida cotidiana como la violencia intrafamiliar, además de la salud sexual y reproductiva fueron priorizados. También empezó a incluirse a las mujeres en aspectos concernientes a la vida nacional como eran los esfuerzos por construir la paz y encontrar soluciones negociadas al conflicto armado. La década de los noventa presentó una institucionalización de ciertas demandas, y, sobre todo, una apuesta por la creación y organización de ciertas entidades que buscaban retomar y fortalecer determinadas exigencias y reivindicaciones de las mujeres; así, se creó la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, con el propósito de tener en cuenta aspectos de salud, educación y trabajo vinculados con las realidades de las mujeres colombianas[89].

Es importante destacar que durante la segunda mitad del siglo XX existió un vertiginoso aumento poblacional, de la escolaridad en numerosas capas de la población y de la urbanización como proceso modernizador de la sociedad. Ese conjunto de dinámicas demográficas y económicas se tradujo en un aumento de la empleabilidad en puestos de trabajo vinculados al sector terciario de la economía, que tuvo como correlato que la mayoría de esos puestos fueran ocupados por mujeres que ingresaban en masa al mercado de trabajo, ya que había bajas exigencias de cualificación, así como de remuneración. Sobre esto tiene sentido leer la siguiente reflexión acerca de la tensión entre la participación femenina en el mercado laboral:

> el crecimiento de la participación laboral de la mujer fue el producto de su expulsión de los otros sectores y de su vinculación al sector servicios, principalmente en el renglón de servicios domésticos; en el sector secundario de la economía aumentó la participación masculina y en cambio la femenina se redujo significativamente debido a la modernización de la estructura productiva y a la falta de nuevas oportunidades de empleo para la mujer en la industria: la tecnificación de los procesos de producción exigía una mayor capacitación (…) En las décadas de los años cincuenta y sesenta, las políticas de bienestar social se orientaron a fortalecer un modelo de familia obrera donde era fundamental el trabajo exclusivo de la mujer

[89] Ibíd., 82-83.

> en el hogar y con ello se presionó aún más su retiro del empleo industrial; aunque las mujeres continuaban trabajando por fuera de su casa y contribuían al ingreso familiar, su vinculación se consideraba temporal, excepcional y complementaria[90].

Todo lo anterior incidió rotundamente en la participación sindical de las mujeres en Colombia. El mercado del trabajo ha estado marcado por la división sexual del trabajo, el reconocimiento vertical del rol de hombres y mujeres en el mundo laboral y la feminización y masculinización de ciertos oficios según la cualificación, remuneración o asignación de actividad sobre la base del sexo, lo que acarreó para las mujeres una marginación de aquellos sectores de la economía articulados a la modernización y comparativamente más benéficos en condiciones de trabajo[91].

El crecimiento sindical posterior a la etapa de industrialización después de los años sesenta fue un escenario ideal para que la participación política de las mujeres creciera y fuera relativamente sólida. Si bien como parte de la historia política del país, la represión y persecución política a los sindicatos fue el pan de cada día durante la década de los setenta, es cierto que la participación fue más activa. En un principio a raíz de la ya mencionada creación de la CSTC de orientación comunista, lo que derivó en una politización importante de la sociedad y por ende en numerosas movilizaciones, incremento por parte de las mujeres en la actividad militante y organizativa y hubo históricos paros cívicos, como el de 1977, que forjaron un aprendizaje orgánico en la vida sindical y las luchas sociales.

No obstante los avances en términos de reivindicaciones y politización, para Saavedra y Reyes la participación de las mujeres en el sindicalismo en la segunda mitad del siglo XX estuvo marcada por una brecha de género visible en términos del rol que ocupa en las disputas gremiales, sectoriales y nacionales. Las autoras enumeran varias razones que ayudaron a que esa fuera la percepción y las plantean así: i) que el compromiso de las mujeres al interior de los sindicatos no ha sido valorado más que por una cierta domesticación de su voluntad y disposición de lucha; ii) los avances en el posicionamiento de direcciones sindicales femeninas estuvieron atravesado por su domesticación hacia la perspectiva de los hombres; iii) la triple jornada de trabajo, característica de las mujeres sindicalizadas, fue un factor que

[90] Ibíd., 87-88.
[91] Ibíd., 94.

incidió para que se diera una plena participación femenina; iv) la cultura sindical sexistas, que definía horizontes organizativos, demandas, reivindicaciones y prioridades sin tomar en serio las peticiones que construían las mujeres, lo cual disminuía el entusiasmo participativo; v) los vicios inherentes a la práctica sindical en Colombia, ya que no se reproduce entre sus afiliados valores democráticos, educación política coherente, ni existía una preocupación constante por la financiación como base de una organización fuerte, lo que desemboca en bajas tasas de cobertura sindical e incapacidad para generar simpatía en los grandes sectores de la población que no se encontraban sindicalizados; vi) por último, pero no menos importante, la baja participación sindical se encuentra estrechamente vinculada al comportamiento del mercado laboral por dos razones: de un lado, los trabajos informales fueron copados principalmente por mujeres; del otro lado, las tasas de desempleo femenino son más altas, lo que tiene como correlato una baja capacidad de afiliación debido a la tradición sindical de incorporar miembros con trabajos formales[92].

Fue apenas para las décadas de los ochenta y noventa en que esta situación empezó a virar levemente. La fundación de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en 1986 permitió la apertura de un espacio político que brindaba renovadas posibilidades para participar activamente y que las mujeres se sintieran incluidas realmente. En ese sentido, en el programa de fundación de la CUT apareció explícitamente el tema de derechos de la mujer y se creó un Departamento de la Mujer Trabajadora. También en esa década se fundó la Escuela Nacional Sindical que hacia 1992 organizó el Programa Mujer Trabajadora que incluyó la perspectiva de género y la necesidad de promover la organización de las mujeres trabajadoras[93].

4.1 Luchas sindicales en la floricultura

En el caso específico de la industria floricultura, la tradición de lucha ha existido desde los años ochenta, aunque de forma fragmentada, con grandes hitos de huelgas importantísimas que han marcado el camino de las disputas por mejoras laborales. Por lo general han sido luchas sindicales inscritas en empresas específicas del sector, con demandas

[92] Ibíd., 108-109.
[93] Ibíd., 118-119.

puntuales o situaciones concretas que marcaron el sentido de la conflictividad social. En ese sentido, es importante realizar un registro de esa tradición huelguística.

Uno de los primeros casos sobre el que se tiene referencia es el de la empresa Bogotá Flowers, fundada en 1973, asentada en la vía Facatativá-San Marino, que en su momento tuvo un papel importante en la exportación de claveles hacia Europa, Estados Unidos y Japón. Hacia el año 1987 la empresa contaba con cerca de 103 trabajadores y trabajadoras, la gran mayoría estas últimas, que se habían organizado en el sindicato fundado en octubre de 1986, llamado Sintraflowers. En ese entonces, la represión a la organización sindical y social era constante y al ser un sindicato de base se encontraba en negociaciones para hacer parte de la CUT[94].

La investigación de Ruth Rueda Cifuentes plantea que el conflicto laboral inició en octubre de 1986 porque desde la empresa, en cabeza de su gerente Luisa Durán Camacho, solicitó la renuncia por parte de los trabajadores a la empresa, argumentando que la crisis interna de la compañía obligaba a tomar medidas drásticas, y que en caso de pasar el mal temporal, volverían a ser contratados. La respuesta de las trabajadoras fue solicitar asesoría a Sinaltrainal, un sindicato de la industria de alimentos, quien acompañó la fundación de Sintraflowers, notificando de inmediato a las autoridades encargadas de la empresa, quienes desconocerían al naciente sindicato y tomaría medidas antisindicales y represivas con los operarios y operarias. Entre otras medidas hubo sanciones injustificadas, trato inhumano, despidos, recarga laboral y retención ilegal de los salarios. Por cerca de cinco meses la situación no cambió, hasta que en marzo de 1987 se llevó a cabo la primera acción colectiva bajo la figura del paro, planteado en un principio en contra de la recarga de trabajo. No hubo respuesta conciliatoria, pero sí represiva y desde la empresa se entablaron demandas civiles y laborales en contra de las trabajadoras, lo que recrudeció el conflicto[95].

El punto máximo de conflictividad se dio entre el 11 de mayo y el 1 de julio de 1987, cuando se dio un paro indefinido de actividades debido a la retención de los salarios a las trabajadoras. Tuvieron que llegar a esa instancia, ya que el Ministerio de Trabajo hacía caso

[94]Cifuentes Rueda, Ruth, *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana* (Corporación Cactus: Bogotá, 2003), 20.
[95] Ibíd., 21.

omiso a las demandas interpuestas. Fue tal la agudización del conflicto que los patronos prefirieron perder cultivos antes que aceptar una salida negociada, así que la decisión de las trabajadoras, en una estrategia conjunta con otros sindicatos y la CUT, fue realizar una toma de los cultivos para rescatarlos de la negligencia de los dueños. La toma de la fábrica se dio entre el 2 de julio y el 6 de agosto y estuvo a cargo de la Agencia Oficiosa, que conformó a su vez un Comité Obrero de Administración y otros comités destinados a la educación, propaganda, solidaridad, salud, alimentación, vigilancia y producción, lo que garantizó el funcionamiento planificado del trabajo. Rápidamente la toma fue instigada por parte del gobierno, pues se puso como ultimátum el 5 de agosto de 1987 para entregar el cultivo o se procedería a ejecutar una orden de desalojo, así que al día 6 hicieron presencia la policía, el ejército, el ministerio del trabajo y los dueños de Bogotá Flowers y hubo entrega de las instalaciones. El resultado fue el despido de 34 trabajadores durante el primer mes, mientras los restantes fueron enviados a vacaciones, aunque esa acción fue como un despido, ya que la empresa cerró las instalaciones y fue liquidada sin responder por las cuentas pendientes[96].

Al mismo tiempo que el conflicto en Sintraflowers, también acontecía una tensión laboral en el Sindicato de Industria de Plantas Ornamentales y de la Agricultura, Sintrainpoagro, recién fundado en enero de 1987 y compuesto por 27 trabajadoras de Fantasía Flowers, una empresa importante del sector que llegó a tener más de 1000 trabajadores. Similar al caso de Bogotá Flowers, las trabajadoras fueron obligadas a trabajar horas extra encerrados contra su voluntad, con jornadas de entre 12 y 14 horas y con medidas represivas como el despido, tras seis días de constitución del sindicato, de toda la junta directiva y fundadores[97].

La reacción de las trabajadoras fue realizar un mitin en protesta contra los despidos y exigir el respeto al sindicato, lo que conllevó a un paro de 8 horas que produjo la afiliación de 150 trabajadoras. En el mes de febrero operarias de la empresa Flores Santa Rosa, cansadas de la sobreexplotación, deciden ingresar a Sintrainpoagro, alegando, especialmente, problemas de salud al interior de los puestos de trabajo, y centraban la atención en casos de envenenamiento en la sangre o intoxicación por el uso de productos químicos. Como

[96] Ibíd., 24-25.
[97] Ibíd., 22.

resultado se afiliaron 23 nuevas personas, hasta llegar a 30. La respuesta de la empresa fue completamente antisindical, incluidas la difamación y poner en riesgo la seguridad de los afiliados, al declarar que Sintrainpoagro era parte de las FARC-EP y el EPL; además, el sindicato fue declarado ilegal y asimismo el fuero, razón por la que decidieron crear Sintraincolflor en junio de 1987. Toda la persecución desencadenó en la renuncia de una buena porción de los afiliados que no consiguieron hacer valer la fuerza del sindicato, al punto de retenerse la personería jurídica del sindicato por parte del Ministerio de Trabajo[98].

Otro caso que se puede mencionar es el de Royal Carnations, empresa ubicada en el municipio de Chía y una de las primeras en producir flores en la Sabana de Bogotá, llegó a exportar flores y frutas a Inglaterra y Estados Unidos. En 1988, las trabajadoras se encontraban organizados al sindicato Sintraroyal y aún no gozaban de convención colectiva; para ese año, la empresa atravesaba una situación económica en decadencia, casi en la quiebra, por lo que adeudaba salarios del mes de diciembre y prestaciones de primas, subsidios familiares, aportes al antiguo Instituto de Seguros Sociales e intereses desde el año 1987. Era tal la situación que en los últimos días de diciembre las operarias se lanzan a una huelga, que tuvo como respuesta por parte del gerente de las autoridades de la empresa la declaración de quiebra, la negociación con bancos para sacar el dinero y abandonar la empresa a su suerte. La incertidumbre causada por la decisión de la empresa obligó a tomar vías jurídicas para responder a la medida desesperada y solamente cuatro años después tuvieron efecto las exigencias de las trabajadoras[99].

En otra zona con una importante tradición floricultura, como es el caso de Sibaté, en abril de 1997, la empresa Tuchany S.A, radicada en Sibaté, comunicó a sus trabajadoras, que eran el 90% de la composición operaria de la compañía, que por una crisis económica no era viable mantener vinculadas a las 420 trabajadoras. Dicha situación causó la reacción del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción de Frutas, Flores y Hortalizas, Sintraproflor para empezar una negociación. De entrada, el propósito de Tuchany S.A era despedir al 50% de las trabajadoras con el aval del sindicato. El diálogo se rompió y los representantes de la empresa alegaron desacuerdos y agresiones por parte de la

[98] Ibíd., 22-23.
[99] Ibíd., 38.

representación sindical, así que abandonaron la empresa. Debido a esta situación, las trabajadoras asumieron la administración de la empresa y su respectiva producción de flores, como una forma de resolver para ellas mismas los problemas económicos derivados de la mala administración anterior. En ese proceso se nombraron comisiones para determinadas funciones necesarias para un buen desempeño en el manejo de la empresa. No obstante, pese a la planificación de ciertas estrategias, el esfuerzo fue insuficiente y la respuesta patronal agresiva, especialmente porque torpedeó el intento administrativo negando recursos que posibilitaban el mantenimiento de los cultivos. El desenlace sería, entonces, que los bienes liquidados de la empresa por los bancos irían en parte al pago de las acreencias laborales de las trabajadoras, siendo el costo el desempleo debido al abandono de la empresa y su respectivo remate[100].

Estas vivencias son conmemoradas por las sindicalistas del sector como un estímulo para su persistente lucha en busca de mejores condiciones laborales. Inicialmente, las demandas de las trabajadoras de las flores se centraban en la obtención de un equipamiento adecuado que les permitiera realizar sus labores de manera óptima. Ahora, examinemos este relato desde la perspectiva de una de las entrevistadas:

> también las condiciones al principio que no le daban a uno dotación entonces le tocaba a uno con la ropa de la casa y pues venirse con ella, y a raíz de eso en Flores La Conchita fue donde comencé a ver el primer levante de la gente, la primera protesta, eso como en el 69, pero la gente a ver ¿qué protestaban? que no tenían unos guantes y por el uniforme, pero hasta ahí y el trato era espantoso en ese tiempo (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

No es de sorprender que los pesticidas y venenos empleados en el control de plagas sean altamente perjudiciales para la salud humana. En las primeras generaciones de mujeres trabajadoras en la industria, se denunciaron casos de abortos relacionados con la exposición a estas sustancias. Aunque no pude encontrar información respecto a dichos abortos, es fundamental reconocer la gravedad de estas denuncias expresadas de manera recurrente en las entrevistas. Este patrón subraya la necesidad de investigaciones exhaustivas

[100] Ibíd., 56.

para comprender la magnitud de los efectos en la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras de la floricultura y abordar de manera efectiva los riesgos laborales asociados con estas sustancias tóxicas.

Por otro parte, la falta de dotación les estaba costando a las mujeres marcas en el cuerpo, particularmente en las manos, producto del manejo directo con las rosas y sus espinas. A estos reclamos se suman los tratos groseros que ellas reciben por parte de sus jefes, las largas jornadas -especialmente en temporadas- y el estrés que viven las lleva a reflexionar sobre sus condiciones laborales.

Sobre las condiciones de salud de las trabajadoras de flores se han realizado múltiples estudios y denuncias. Una investigación realizada por Amparo Hernández[101] da cuenta de cómo la falta de dotación de equipos de protección adecuados en la industria floricultora puede ocasionar enfermedades y accidentes entre las trabajadoras. Por ejemplo, la ausencia de protección respiratoria durante la fumigación o la falta de guantes durante la delicada tarea de cosechar flores puede resultar en lesiones. De igual forma, señala que, algunas empresas incluso prohíben el uso de guantes para evitar dañar las flores, lo que carga a las trabajadoras con la responsabilidad de adquirir y utilizar adecuadamente su propio equipo de protección[102].

Las denuncias relacionadas con la salud de las trabajadoras han sido lideradas, entre otras organizaciones, por CACTUS, una entidad que brinda acompañamiento jurídico y realiza investigaciones exhaustivas sobre las empresas. Estas denuncias han puesto de manifiesto de manera sistemática el incumplimiento por parte de las empresas floricultoras en la afiliación al sistema de salud de sus trabajadoras, lo que puede resultar en la falta de atención oportuna en caso de emergencia[103].

Estos elementos fueron precisamente los que impulsaron a los y las trabajadoras a formar la organización necesaria para luchar por la mejora de sus condiciones laborales. Sin

[101]Hernández-Bello, Amparo; Flórez-Flórez, Juliana; y Suárez-Morales, Zuly, "Salud, trabajo y capital: el caso de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de flores de Madrid, Colombia, 2019-2020," Revista Gerencia y Políticas de Salud 21 (2022).
[102] Ibid.
[103] Omaira Páez Sepúlveda, "La realidad bajo los invernaderos," Informe Sobre la Floricultura Colombiana, 2011 (Corporación CACTUS).

embargo, en este sector, en su mayoría conformado por mujeres, la organización estuvo liderada por hombres que formaban parte de la industria. En esta situación, al igual que en otras experiencias sindicales, el trabajo y las demandas de las mujeres quedaron en segundo plano. Amelía comparte su recuerdo de este momento:

> Una experiencia muy linda fue que allá en flores Fantasía había una sección que se llamaba metal mecánica que era donde hacían toda la estructura para los invernaderos y entonces el negro Montero, un compañero muy bacano, un costeño, en esa sección era solo hombres, pero ellos se habían dado cuenta cómo nos tenían a las mujeres acribillando con ese trabajo tan horrible, entonces el negro Montero le dijo a los otros compañeros "montemos un sindicato, pero entre nosotros los hombres porque esas viejas son muy chismosas, le cuenta uno y corre la otra le chismosea y eso se va pa' la oficina" (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Vemos cómo, los hombres quienes realizaban trabajos de fuerza se negaban a la participación femenina en sus espacios debido a estereotipos de género muy marcados en el sector. Sin embargo, esto no impidió que existiera la representación femenina pues, si bien no se dio en masa, las mujeres encontraron sus propias estrategias:

> yo me acuerdo de que yo me iba a sindicalizar yo decía será que sí, será que no y a mí las muchachas me decían Amelia sindicalícese y todo el día era ese acompañamiento y ese empuje para que nos sindicalizáramos la mayoría, eso fue muy hermoso (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Para esta primera generación la organización espacial de las empresas fue de gran ayuda, las mujeres tenían pequeñas reuniones en el momento del almuerzo o cuando se encontraban en su zona de trabajo sin supervisores ya que realizaban sus labores cerca las unas de las otras y esto permitían el flujo continuo de ideas debido a la proximidad de las compañeras y por el flujo libre por la cosecha que podían hacer las trabajadoras.

En estas charlas encontraron que contaban con experiencia de vida similar lo que generó una solidaridad más allá del sindicato:

> A nosotras lo que nos unía mucho era el momento de tomar medias nueves, porque era el único momento que teníamos nosotras, esos 20 minuticos de estar hablando juntas ¿no? y entonces conversábamos entre nosotras de cómo estaba la situación pero como que no, no

> veíamos nada o sea que hacer, nada… pero cuando ya esos hombres nos dan como esa patica, esa lucecita para organizarnos, ya esa amistad entre nosotras fue la que hizo que nos hubiéramos podido organizar, porque compartíamos todo el sufrimiento, digámoslo así. Entonces eso lo une a uno porque la una que tiene un hijo que tiene que llevarlo al médico pero el supervisor no le da permiso que tal entonces todo eso, y como la mayoría eran madres, entonces todo eso se une para o sea como esa rabia, porque eso es rabia a la hora de la verdad, una rabia con miedo (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Prontamente las directivas empresariales notaron esto y se prohibió a las trabajadoras dejar su puesto de trabajo sin previa autorización y, de ahí en adelante, el trabajo sería realizado por hileras en donde cada trabajadora era responsable de una cantidad de tierra, la cual la alejaba de sus compañeras. Esto hacía que la producción de flores fuera más eficiente y que la asociación entre trabajadoras tuviera un grado de dificultad aún más alto.

De igual forma sería regulada la manera en la que las mujeres toman su alimento, pues ahora lo harían por grupos y en tiempos muy cortos. Sobre esto quisiera compartir un fragmento de mi diario de campo[104]:

> Al restaurante vamos en orden de filas y tenemos un tiempo máximo de 30 minutos, pensé que era la posibilidad de hablar con algunas de las trabajadoras, pero lo que noté es que lo que se acostumbra es comer rápido, para poder sentarse o acostarse un momento en el pasto. El control de tiempo lo hace el o la supervisora de la fila, que de igual forma controla la ida al baño y a quien se le debe pedir la llave para poder entrar (Diario de campo, junio, 2019)

Si bien estas mujeres estaban buscando la organización formal, ya existía en ellas una organización solidaria, pues como lo menciona Amelia, todas vivían situaciones similares y encontraron la forma de ayudarse:

> Era muy bonito porque digamos yo tenía permiso y la otra no, pero el hijo tenía la entrega de boletines entonces yo le decía venga yo voy por eso o si una salía primero pues iba y recogía los hijos de la otra en el jardín, se veían mucho esas cosas que son muy bonitas (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

[104]Mi diario de campo se basa en las observaciones que realicé durante mi experiencia laboral en el sector. Ingresé a este sector con el propósito de encontrar elementos relevantes para el análisis y desarrollo de mi tesis. Durante un período de 10 días, pude obtener un enfoque diferente y más cercano al sector floricultor.

Para estas mujeres mejorar sus condiciones laborales era un tema urgente, pero sus hogares y el cuidado de sus hijos era un tema primordial, protagónico en sus vidas, pero no en el sindicato. Esto podría deberse a la inicial resistencia de los hombres para permitir la participación de las mujeres en los sindicatos, y aún más para que estas ocuparan puestos de dirección.

Sin embargo, se presentaría una acción colectiva liderada por mujeres en donde saldría a relucir su potencial organizativo y que marcaría un hito en los procesos sindicales del sector. En el año 1987, y tras la amenaza de cierre y despido, las trabajadoras se toman la finca Flores Bogotá:

> En flores Bogotá que paró, porque esa sí paró, ellos si fue con gente de mucha antigüedad, o sea gente que tenía contrato a término indefinido entonces era gente de mucho tiempo de amistad ¿no? digámoslo así. Entonces María Luisa Durán, la familia Duran[105], un día les dijo que eso se iba a acabar porque eso ya no les está dando nada, entonces tenían que cerrar, entonces claro, ahí la mayoría eran mujeres eran como 100 mujeres y muy poquiticos hombres, entonces esas mujeres se unieron y montaron un sindicato que se llamaba Sintraunproagro (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

En esta toma las mujeres se hicieron cargo de la dirección de la empresa y por casi tres meses sacaron adelante la producción de la misma:

> Hubo una experiencia en 1987 en Flores Bogotá, donde la gente se tomó la empresa para producir, había una ley que se llamaba o a través de algo que se llamaba agencia oficiosa[106], los trabajadores podían tomarse la empresa y producir y así pasó, porque la dueña había decidido no pagar y echar un poco de gente entonces la gente se organizó en un sindicato, y se empezó a producir (Marco, sindicalista. Septiembre, 2022).

Así pues, estas mujeres sindicalistas planificaron la producción de Flores Bogotá a lo largo de casi tres meses. En este periodo de tiempo se dio una toma de la empresa y quienes

[105] Propietarios de la finca Flores Bogotá.
[106] Artículo 2304 del Código Civil: la agencia oficiosa o gestión de negocios ajenos, es un contrato por el cual el que administra sin mandato los bienes de alguna persona, se obliga para con ésta, y la obliga en ciertos casos. Las obligaciones del agente oficioso o gerente son las mismas que las del mandatario.

eran participes de esta acción acampaban en la misma, allí se presentó la solidaridad de trabajadoras de otras empresas quienes al terminar su jornada laboral iban a la finca tomada a ayudar en lo que fuera necesario.

Se organizaron ollas comunitarias, jornadas solidarias en donde compartían cobijas y los elementos de aseo necesarios para poder permanecer en la empresa, allí contaban con el apoyo de trabajadoras de otras empresas y otros sindicatos.

Esta toma fue para las mujeres la consecución de un espacio autónomo logrado tanto en sus empresas como en sus hogares, porque mientras la toma duró fueron ellas las dueñas de sus tiempos:

> Se formó una cosa solidaria muy bonita, las mujeres ya decían: vea que, sí podemos maridos, vea. Y algunos bravos porque iban allá las mujeres a quedarse y ellas les demostraron que podían y esos manes les decían que no que como iban a poder con una empresa, pero sí. Ahí como que tomaron consciencia de lo que podían hacer (Marco, sindicalista. Septiembre, 2022).

Sin embargo, el fin de la toma llegaría pues según los relatos de quienes participaron, se les estaba estigmatizando, nombrando esta acción como una toma guerrillera. Al ser desalojados por la policía, muchas de las trabajadoras de otras empresas fueron. Esto causó reacciones en dos sentidos, por un lado, un grupo de mujeres que señaló de injusto los despidos masivos se afiliaron a algún sindicato:

> En un solo día nos afiliamos 400 entonces comenzó la represión más espantosa, entonces nosotros demandamos y toda la cosa y Alejandro García el abogado de Sinaltrainal logró reintegrar a unos compañeros, entonces la experiencia mía fue que yo estuve en la casa tres años sin trabajar ahí en Flores Fantasía y eso me lo tuvieron que pagar, entonces tuve la oportunidad de volver a la empresa, y esos son unos logros muy fuertes porque uno entra con mucha fortaleza también a decirle a las otras mujeres “mire que la lucha sí sirve” “toca hacerle, vea que tal” y entonces eso fueron luchas muy fuertes (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Sin embargo, dadas las características de las trabajadoras, en donde gran parte de las mujeres son cabeza de familia, este hecho también generó rechazo:

> También no falta la que dice que eso es porque yo no tuve hijos que puedo estar tres años sin trabajar, aunque no crea que sí trabajé, en otra cosa pero trabajé (Amelia, primera generación. Febrero, 2021).

Se hace evidente entonces, que para muchas mujeres el trabajo de cuidado y mantenimiento del hogar implica una carga suficiente que hace impensable la afiliación sindical, pues esta representaría una tercera jornada laboral o incluso en los casos en donde las mujeres ingresan a la organización, terminan renunciando por el desgaste que les implica. Otro factor relevante por considerar en el intento de las mujeres por equilibrar la vida privada y la familiar y laboral, no es sólo la falta de tiempo, sino la consecuente carga mental al asumir la mayor parte del trabajo de cuidado[107]

> Mi pareja es sindicalista y yo también lo fui, pero entonces cuando a él ya le tocaba irse de viaje, que tres meses fuera del país y eso ¿quién se iba a quedar con mis hijos? Al final fue pues que no me dio tiempo y que yo también prioricé a mis hijos (Martha, exsindicalista)

En este caso Martha no solamente tiene a su cargo la responsabilidad del cuidado de los hijos, sino que renuncia a su participación en el sindicato para que su compañero sentimental pueda asumir su rol de liderazgo tranquilamente. Así pues, cabe la reflexión de que muchas veces el liderazgo masculino en los sindicatos depende de la renuncia explicita de las mujeres a estos espacios, para que sean ellas quienes se encarguen de las labores de cuidado del hogar.

Sin lugar a duda, para las mujeres trabajadoras los espacios de organización están atravesados por los mandatos del género. En los inicios de la organización sindical no se contó con las mujeres basándose en estereotipos de género, además las mujeres piensan en su familia y sus

[107] Bermúdez Figueroa, E.; Roca Martínez, B. Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. Sociología del Trabajo, nº95 (2019), 53-72.

obligaciones de sostenimiento como prioridad y el temor a perder el trabajo es en muchos casos más grande que los deseos de organizarse.

Las mujeres trabajadoras a menudo enfrentan una dicotomía entre sus responsabilidades laborales y familiares. Priorizan el sustento de sus familias, lo que puede limitar su capacidad para dedicar tiempo y energía a la organización sindical. El temor a perder el empleo también influye en su reticencia a participar activamente en los espacios sindicales. Este miedo se intensifica aún más por la percepción de que la lucha sindical podría exponerlas a represalias o despidos injustificados por parte de los empleadores. Lo cual ha repercutido en una baja participación de las mujeres en los sindicatos.

Además, las empresas han implementado medidas que han creado aún más barreras para la organización sindical. En primer lugar, han modificado los procesos de producción de flores, lo que ha obstaculizado la interacción entre las trabajadoras y ha generado distancias, impidiendo la creación de lazos que anteriormente facilitaban la identificación de problemas similares entre compañeras.

Asimismo, las empresas han modificado los modelos de contratación, lo que ha llevado a que las trabajadoras sientan un extrañamiento con el lugar de trabajo. La tercerización, en particular, ha contribuido a esta sensación de desvinculación con las empresas, generando un distanciamiento y haciendo que muchas trabajadoras perciban la organización sindical como innecesaria.

Capítulo 5 DEL AMOR Y OTRAS LUCHAS

Es sabido que el 14 de febrero de cada año se festeja San Valentín o comúnmente conocido como el Día de los enamorados. Los orígenes de este día remiten a una tragedia en forma de leyenda ocurrida en el siglo III, en la antigua Roma, mientras imperaba Claudio II, también llamado el Gótico y recordado por la severa rectitud moral con la que gobernaba, a tal punto de prohibir los matrimonios entre jóvenes. Para Claudio II, la juventud debía estar preparada para la guerra, tan común en aquel entonces, pues creía que las mujeres, los hijos y el amor eran cabos que ataban a los hombres y les impedían concentrarse en lo verdaderamente importante: ser soldados del imperio[108].

Clandestinamente, a pesar de las órdenes y designios del emperador, el sacerdote Valentín, contradictor de las normas, estuvo dispuesto a casar y bendecir a numerosas parejas para así enaltecer el sentimiento amoroso que las rodeaba. Pronto los rumores crecerían y el secreto salió a la luz al punto de poner en riesgo la vida misma del sacerdote, finalmente condenado a muerte el 14 de febrero del año 270, luego de que el emperador Claudio II alegara desobediencia y rebeldía. Pero el sacerdote mártir no moriría en vano, ya que sobre su nombre recaería un mito, en primer lugar, religioso, y después propio de la cultura popular, que lo haría perdurar en el tiempo, pues en el año 496 d.C., el papa Gelasio I declaró la fiesta de San Valentín por primera vez y fue agregada al calendario litúrgico[109]

Otra versión, también a modo de leyenda, habla de las Lupercales, una serie de fiestas o carnavales originales de la Antigua Roma, que se celebraban entre el 13 y el 15 de febrero. Según el testimonio de Dionisio de Halicarnaso y Plutarco, estas festividades eran un antiguo ritual griego dedicado al dios Pan Liceo, amo y señor de la naturaleza y los animales salvajes, especialmente de los lobos y las cabras. El ritual consistía en una carrera honrando al dios y en un uso distintivo de disfraces con pieles de los animales mencionados con el propósito de solicitar la protección de los rebaños. Para Ovidio, el origen de las Lupercales se encuentra en los tiempos de Rómulo, quien fundó Roma. Luego de una etapa prolongada de esterilidad

[108] "San Valentín 2023: por qué el Día de los Enamorados se celebra el 14 de febrero", *Página 12*, 13 de febrero de 2023, https://www.pagina12.com.ar/400854-san-valentin-2022-por-que-se-celebra-el-dia-de-los-enamorado.
[109] Ibíd.

en las mujeres, estas debieron realizar una procesión hacia el bosque sagrado de Juno, quien les advirtió que para retomar la fecundidad debían ser penetradas por Fauno Luperco, dios de la fertilidad. Uno de los sacerdotes de la ciudad interpretaría lo anterior como una profecía y tras sacrificar una cabra con la piel del animal golpeó la espalda de las mujeres, que luego de nueve meses dieron a luz a sus criaturas[110].

Al principio como un acto contradictor al imperio, luego se convirtió en una tradición del catolicismo, reivindicado socialmente en distintos países europeos como Inglaterra y Francia. Curiosamente, en el momento en que la festividad se secularizó, después del siglo XX, en la década de los setenta, la popularidad del festejo se extendió con más fuerza hasta convertirse en un rito menos sacralizado, ni mucho menos formal a la hora de lo que el amor se refiere, sino más bien a un evento anual afincado en la cotidianidad cultural de la época contemporánea. Todo ello articulado a una serie de actos y actividades que acompasan la celebración específica del amor una vez al año, como lo son las demostraciones exaltadas de afecto a partir de los detalles o la dedicación de canciones o las invitaciones a cenas románticas, etc. Hay, si se quiere, un acuerdo social alrededor del 14 de febrero, en el que hay una efervescencia del amor y el deseo como expresiones inmediatas de una socialización antiquísima que sugiere que durante un día exclusivo al año el comportamiento de hombres y mujeres tiene una legitimación más pronunciada a nivel cultural, comercial y sensual.

Uno de esos gestos es el de obsequiar flores. Ya sea a modo de declaración romántica o afianzamiento amoroso, sobre el acto parece cernirse siempre un mensaje cautivo que tendrá que liberarse tan pronto el regalo haya sido entregado. Una especie de código implícito, un mensaje que debe ser leído o interpretado por el otro con ninguna otra información más que el gesto mismo. A esa simbología se le llamó el lenguaje de las flores. Originario de Turquía y los países árabes, el lenguaje de las flores se entiende como un "idioma romántico"[111] que busca desatar y desentrañar el significado oculto en los arreglos flores que han tomado la forma de presente entregado de una persona a otra.

[110]"Lupercales, la fiesta romana de la fertilidad" Historia National Geographic, 13 de febrero de 2021, https://historia.nationalgeographic.com.es/a/lupercales-fiesta-romana-fertilidad_16349.

[111] Spellman, Carolina, *Florigrafía: el lenguaje de las flores* (Bogotá: Editorial Oveja Negra, 2008), 12.

Rápidamente la idea de un facsímil lleno de fotografías y descripciones de los distintos tipos de flores llegó a la Europa occidental, en específico a Francia, donde se publicaría, en 1816, uno de los libros más populares acerca de este tópico con el título de *Le langage des fleurs*, escrito por Charlotte de la Tour, en el cual la autora otorgó a cada flor un significado propio, al punto de alcanzar hasta 300 sentidos distintos que podían ser utilizados en combinaciones diversas en los arreglos florales, para enviar mensajes cifrados a través de las flores. Ese fenómeno tomó fuerza en el mundo anglosajón, sobre todo en el Reino Unido, durante la época victoriana, pero no sólo a partir de la entrega de un obsequio, sino que también irradió su influencia sobre el arte, principalmente en la pintura y la literatura, lo que generó un impacto importante en el mercado juvenil femenino[112]. La connotación romántica alrededor de las flores se acrecentó y adquirió un sentido muy claro en la cultura popular.

Bataille, en su breve ensayo, también titulado *El lenguaje de las flores*, sugiere que, en su conjunto, a las flores se les ha atribuido un privilegio por el cual se les asocia directamente con el amor. Pero aparece una curiosidad: no hay una relación entre apariencia y significado o entre aspecto y palabra, pues las flores tienen una carga simbólica que está totalmente distanciada de su función vital. "Es evidente, en efecto, que, si se expresa el amor por medio de una flor, será la corola, antes que los órganos útiles, lo que se vuelva signo del deseo"[113]. Opera, entonces, una asociación espontánea del objeto y el significado, que tiene un leve matiz subjetivo bastante interesante. Esa comunión entre el objeto, la flor en este caso, y el significado, el amor o el romance, sólo cobra sentido si subjetivamente la persona que recibe el regalo abre la posibilidad de que así sea. Hablamos de un ejercicio abstracto en el que se les otorga a las flores una cualidad que realmente no les pertenece, pero eso se rompe cultural e históricamente por la tradición del obsequio, lo que culmina en asociar al enamorado o la enamorada con el intercambio de un ramo de flores, en un gesto de interés, declaración, o reafirmación del afecto amoroso.

En buena medida, lo que acontece con el recibir flores como un gesto de demostración afectiva es una idealización del acto, una idealización de quien ejecuta el acto, sobre todo si

---

[112] "The Language of Flowers: unlocking a secret code for love" Google Arts and Culture, https://artsandculture.google.com/story/DQXBY7DfLX9RIg.

[113] Bataille, Georges, *La conjuración sagrada: ensayos 1929-1939* (Buenos Aires: Alianza Hidalgo editora, 2003), 23.

media en la circunstancia un interés afectivo, sensual o de deseo, lo que catapulta la puesta en escena. Emerge la idea comúnmente aceptada del detalle como elemento asociado al interés, la reciprocidad de los sentimientos y la demostración expresa del amor. La idealización dota al acto de una serie de retribuciones que no necesariamente tendrían que desprenderse. Pero así funciona también ese intercambio intenso de significaciones.

Todo lo anterior conduce a las visiones sobre el amor romántico. Sobre todo, el amor en la tensión latente entre experiencia e idealización o mito. Aunque podría hablarse profusamente del vínculo amoroso desde el sentido familiar hasta el de pareja, este último es el me que interesa.

La idea del amor como idealización o como una visión ideal de lo otro se remonta al pensamiento griego, principalmente en la obra de Platón, en la que se encuentra una expresión del amor, cualquier amor, como una experiencia emparentada con lo divino, e, incluso, una asociación de lo amoroso a una deidad. También la tradición judeo-cristiana produjo percepciones que se convirtieron en un legado histórico y trascendente para la cultura occidental y moderna. Acaso la principal idea asociada sea, una vez más, ese carácter omnipresente o divino del amor, pues en numerosos fragmentos bíblicos hay una idea que aparece constantemente y es la del amor como una voluntad capaz de traspasar toda dificultad, todo obstáculo y todo sentimiento contrariado que ponga en duda la existencia misma del amor[114]. Esas dos herencias culturales e históricas son pilares del amor romántico, ya que "cobra importancia anotar cómo ambas consideran el amor como de origen divino; es decir, el amor como dios, no como humano, lo que explicaría la idealización que de él se tiene, y también la dificultad, si no es que la franca imposibilidad, de llevarlo a la experiencia humana"[115].

Gran parte de lo mencionado sobre el 14 de febrero o el acto de cortejo implícito en regalar flores, acarrea un sentido sexoafectivo marcadamente definido porque supone una apuesta por la realización del romance, el deseo o la sexualidad como manifestaciones del afecto. En este punto es importante la reflexión sobre la popularización de lo romántico y el

[114] Velázquez, Blanca Olivia, *El amor romántico: la erotización de la violencia patriarcal* (Chiapas: Colección Thesis, 2021), 64.
[115] Ibíd.

deseo de vivirlo en carne propia, cual experiencia vital del paso por el mundo. En ese sentido, el romanticismo como ideología que permeó a la sociedad occidental desde el siglo XVII es determinante, ya que es una respuesta no sólo a los deseos ocultos en los confines del espíritu de la humanidad, sino que también era una búsqueda por una lógica apasionada en contraste con el estricto racionalismo ilustrado imperante. La razón era la medida de todas las cosas, incluso en clara tensión con la religión, relegada al lugar del mito. Desde este influjo ideológico el sentimiento tiene cabida como expresión de la vida humana, y siendo así, lo importante es desbordar afectividad sin reparo, ya sea en la vida privada o en la vida pública.

Fue tan así que "la idea de amor romántico fue difundida en Europa al comienzo de la modernidad a través de la imprenta y de la alfabetización extendida por la literatura y el teatro, colocándose como modelo amoroso en la vida real a mediados del siglo XVIII"[116]. La anteposición del romanticismo y lo romántico ante el carácter religioso no desvirtuó la idea sacralizada en torno al amor, sino que se dio una mixtura ideológica en la que el voluntarismo afectivo se combinó con el apasionamiento de la vida social moderna, hasta alcanzar así una idea del amor híper romantizada. Quizá esas visiones alrededor de la pasión alcanzan su cima, el clímax, con *Madame Bovary*, la novela de Gustave Flaubert, donde asistimos al declive de los valores morales religiosos a causa del desenfreno amoroso, del deseo de vivir las historias que se lee en las novelas románticas. Así, una mujer de la alta sociedad francesa, casada bajo los correctos preceptos de las instituciones sociales y religiosas, elige experimentar las aventuras que ha leído desde su infancia y adolescencia hasta la adultez, para salir de la realidad quejumbrosa que no la satisface, y dejarse llevar por la cándida mirada de la imaginación que la transporta hacia algunas de las vidas que habría querido vivir y no pudo. Posiblemente esa sea una buena representación de la costumbre amorosa del siglo XIX, que sería en buena medida el legado del siguiente siglo.

Así, el amor occidental, especialmente desde el siglo XX adquirió "un gran valor simbólico y cultural y se ha convertido en uno de los motores principales de la acción individual y colectiva", dice Mari Luz Esteban, pero además es así porque "influye no sólo en la socialización y generización de las personas, que quedan así *convertidas en mujeres y*

[116] Ibíd., 66.

hombres, diferentes y desiguales, sino en la organización general de la vida cotidiana"[117]. Desde esa mirada, se comprende el amor a la vez como una capacidad universal en la cual se desenvuelve un vínculo o una interacción con otro; no hay amor sin otro a quien amar, que produce un comportamiento el cual deviene en la idealización y erotización de ese otro a quien se ama. Esta es "una interacción que, como cualquier acción social e individual, involucra al cuerpo, ya que se compone de sensaciones, percepciones, expresiones, movimientos, gestos, actitudes, sentimientos, miradas, que articulan tiempos pasados y presentes y hablan de futuro"[118].

Marcela Lagarde define al amor como "un vivo afecto o inclinación" o "una estética más que una ética"[119], característica asociada a la tradición occidental del voluntarismo amoroso y del apetito por el deseo de amar, es decir, que todo impulso afectivo está motivado por una idea según la cual el individuo sería capaz de todo por corresponder o satisfacer esa 'hambre' correlativa al enamoramiento y al erotismo adyacente, sobre el cual se vinculan eros y amor en una experiencia única. Para el mundo moderno el amor toma la forma de necesidad, de mandatos tradicionales que deben reproducirse *inevitablemente* y es en esa zanja ideológica donde brota el carácter mítico del amor que impacta sobre los hombres y mujeres, aunque principalmente sobre las mujeres. De hecho, sobre el lugar femenino en la relación amorosa dice Lagarde que

> todos los valores que se esperan de las mujeres contemporáneas en el amor se corresponden con mujeres subordinadas, que no tienen vida propia, y que giran en torno a sus parejas. Forman parte del arcaísmo amoroso de género asignado a las mujeres de la antigüedad y aún vigente. A la capacidad de trabajar, al éxito en el trabajo, a la capacidad de generar recursos, dinero, bienes, requisitos de la modernidad, se suman los requisitos tradicionales. Además de la belleza, se espera de las mujeres que sean abnegadas, benevolentes, con una generosidad ilimitada. Se espera lealtad, obediencia, fidelidad. Se espera, sobre todo, subjetividad jerárquica: aceptar que está bien que el hombre esté arriba y en posición de supremacía, y que

[117] Esteban, Mari Luz, *Crítica del pensamiento amoroso* (Madrid: Edicions Bellatera, 2011), 40.
[118] Ibíd., 42.
[119] Legarde, Marcela, *Claves feministas para la negociación en el amor* (Managua: Puntos de encuentro, 2001), 24.

está bien que ella esté en posición de subordinación. Eso es lo que más se espera: que el orden jerárquico funcione"[120].

Lo anterior permite visibilizar el carácter desigual de las visiones sobre el amor en la sociedad moderna, esta última que ha andado durante siglos sobre los hombros de la estructura patriarcal. Las nociones de lo romántico, lo afectivo y lo amoroso se distinguen nítidamente entre hombres y mujeres, pues mientras para los primeros no constituye el relato sobre el cual se ha fundado el origen de la subjetividad a través de la familia, la educación, para las segundas opera como un modo de ser y habitar el mundo, forjando una identidad femenina, en la cual el amor se traza como horizonte y así mismo cada práctica cotidiana está resuelta a satisfacer o conseguir ese destino.

En su reconocido libro, *Todo sobre el amor*, bell hooks se traza una tarea no menor: ofrecer una mirada distinta sobre lo que entendemos cuando hablamos de amor. Para ella es "un acto de la voluntad, es decir, que comprende tanto una intención como un acto. La voluntad implica también elección"[121]. Pero no sería un voluntarismo como había quedado claro al hablar del amor romántico, sino una voluntad, en clave de decisión individual con desenlaces colectivos. Y sobre todo es un acto, es decir, exige la atención del cuerpo, conscientemente, hacia un proyecto afectivo que se construye críticamente. Así, el amor saldría de su faceta más animal o espontánea, como si el amor o el enamoramiento fueran un instinto; más bien, habría una diferenciación clara entre la atracción, el gusto o el deseo y toda la reflexión alrededor del amor como acto de la voluntad. Insiste bell hooks, más adelante, y plantea que: "El afecto, sin embargo, no es el único componente del amor. Para amar de verdad tenemos que aprender a combinar varios elementos: cuidado, afecto, reconocimiento, respeto, compromiso y confianza, amén de una comunicación clara y sincera"[122].

En una línea más teórico-política más que ética, pero no distante, Mari Luz Esteban sugiere que es necesario pensar el amor, analizar el amor romántico, sexual o pasional, para "identificar los mecanismos causantes de la subordinación de las mujeres y, más en general,

[120] Ibíd., 34-35.
[121] hooks, bell, *Todo sobre el amor* (Barcelona: Paidós, 2021), 30.
[122] Ibíd., 31.

el funcionamiento del sistema género y su posible transformación"[123]. Al ser el amor, en la clave de bell hooks, y también de Mari Luz, el amor tiene esa doble carga al ser un modelo de acción, actos y voluntad, a la vez que de pensamiento y emoción, así que para la sociedad ha cobrado el lugar de "motor fundamental de la acción individual y colectiva"[124], lo que exige, indudablemente, trazar nuevas líneas políticas, teóricas y prácticas sobre su papel en el tiempo actual.

Por esa razón es indispensable el carácter político del feminismo, pues ha sido un punto de vista vital para desestructurar la naturalización de un sinfín de relaciones sociales y escenarios de poder en los cuales se produce o reproducen lógicas de dominación que pasan desapercibidas porque están recubiertas con la fachada cultural e ideológica que ha erigido el amor bajo las características que ya se han mencionado. Esto es el amor romántico, o los afectos que habitan el ámbito inherente a la vida privada de las personas, o mejor, de las mujeres, y que claramente entra en tensión con los espacios públicos, sobre los cuales la carga amorosa tiene efectos en clave de desigualdades, opresiones o subordinación, espacio por lo general asociado o dominado por los varones. Ese carácter político lo es tal "por el hecho de impugnar lo definido como política por quienes reparten y nombran los espacios, es decir, por quienes ejercen el poder"[125]

5.1 14 de febrero. Día internacional de las trabajadoras y trabajadores de las flores

Más allá de los cuidados que sustentan el amor y que a menudo recaen sobre las mujeres en roles tradicionalmente asignados, es esencial reconocer la existencia de trabajos invisibilizados que contribuyen a las condiciones materiales de su reproducción. En particular, el 14 de febrero, destinado a ser una expresión romántica y afectuosa, se convierte en un reflejo inquietante de las relaciones de explotación arraigadas en la industria de las flores. Detrás del gesto amoroso de regalar flores, se encuentran las manos de mujeres

[123] Mari Luz Esteban, "Identidades de género, feminismo, sexualidad y amor: Los cuerpos como agentes," *Política y Sociedad* 46, no. 1 y 2 (2009): 36.
[124] Ibíd., 37.
[125] Amorós, Celia, *Feminismo y filosofía* (Madrid: Editorial Síntesis, 2000), 12.

trabajadoras que son sometidas a condiciones laborales precarias y largas jornadas para que las parejas puedan disfrutar de este gesto simbólico. Este fenómeno pone de manifiesto el fetichismo de la mercancía presente en un ramo de flores, reflejando cómo, tras la representación de amor y afecto, se esconde la realidad de miles de mujeres que enfrentan jornadas laborales agotadoras, a menudo extendiéndose hasta 14 horas diarias.

En este contexto, el Día de San Valentín se convierte en un recordatorio crudo de las desigualdades sistémicas y la explotación laboral inherente a la producción de bienes simbólicos de afecto. La romantización de este día oculta las condiciones desfavorables en las que muchas mujeres trabajadoras se encuentran, subrayando la necesidad de una mirada crítica y conciencia sobre las complejidades detrás de las celebraciones tradicionales.

Para muchas personas, el 14 de febrero es un día destinado a expresar amor; sin embargo, para las trabajadoras de las flores, este día adquiere una connotación distinta, marcada por largas y extenuantes jornadas laborales. Esta disparidad en las percepciones ha generado una disputa por el significado de este día, ya que estas mujeres enfrentan una realidad laboral demandante, a menudo eclipsando la celebración tradicional del Día de San Valentín con sus propias experiencias y desafíos en la industria floricultora.

Esta disputa, en parte, por la participación activa de estas mujeres en foros internacionales y principalmente por la lucha de las trabajadoras, se han tenido la oportunidad de denunciar las condiciones laborales indignas a las que son sometidas. A través de estos encuentros, se han tejido lazos que han permitido una lucha colectiva y una denuncia a nivel internacional sobre las injusticias que enfrentan las trabajadoras de la industria de las flores. Esto refleja no solo la resistencia de estas mujeres, sino también la creación de una red solidaria que busca visibilizar y abordar las problemáticas laborales en este sector.

Las organizaciones internacionales han exigido a los gobiernos pedir sellos de buen trato y respeto a los derechos laborales de las trabajadoras. Sin embargo, las empresas se han librado de esto, comparto un fragmento de mi diario de campo al respecto:

> Para entrar a este trabajo no mencioné mi formación en sociología, ni mi interés por la realización de esta tesis, me presenté como una mujer más que quiere entrar a este sector. Como no tenía experiencia laboral relacionada, la labor que me fue asignada fue la de poner estampillas en los plásticos en los que serán empacados los ramos para ser enviados al extranjero. En esta

labor me encontraba en un salón, dentro de la zona de postcosecha y sin tanta presión y supervisión, por lo que pude hablar con las mujeres que se encontraban allí. Me di cuenta que habían dos tipos de estampillas, las que yo ponía, que daban cuenta del tipo de flor que sería empacado y otras, más extensas, que ponían mis compañeras. En estas estampillas se podía leer la siguiente leyenda: "este ramo fue elaborado por María" "este ramo fue elaborado por…" esta era la forma en la que los empresarios se libraban de las peticiones que los países compradores realizan, con respecto a garantizar condiciones laborales dignas. La idea de los empresarios de ponerle un nombre a quien hizo el ramo es hacer para el comprador una experiencia más cercana con las trabajadoras. Sin embargo, quienes realizan esta labor, sobre todo en temporada, tienen jornadas laborales extensísimas. (diario de campo, fecha)

Es evidente que, a pesar de los avances logrados en términos de la mejora de las condiciones laborales, las empresas continúan buscando formas de eludir las demandas de los países compradores. Por esta razón, las mujeres trabajadoras han iniciado una campaña de visibilización a nivel internacional que les ha permitido encontrar lugares donde sus denuncias han sido escuchadas y recibido apoyo.

A raíz de esta organización, las mujeres trabajadoras de flores han proclamado el 14 de febrero como el Día Internacional de las y los Trabajadores de las Flores, con el objetivo de reivindicar su labor y apropiarse de esta fecha para visibilizar el trabajo que desempeñan. En un esfuerzo por hacer resonar su mensaje, estas mujeres lideran acciones en los parques principales de los municipios de la sabana bogotana durante este día. A través de actos culturales y manifestaciones que denuncian sus condiciones laborales precarias, buscan concientizar a toda la comunidad local sobre la importancia de su labor.

Tal ha sido su impacto que, en el municipio de Facatativá, tras el acuerdo 020 del 1 de diciembre de 2003, "por medio del cual se crea el Comité Local para la protección de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas de Flores y se institucionaliza el 14 de febrero como el día de las trabajadoras y los trabajadores de las Flores en el Municipio de Facatativá, Cundinamarca"[126], en este acuerdo firmado por diferentes organizaciones y la alcaldía municipal se declara que el parque Simón Bolívar será usado este día para que las trabajadoras realicen los actos culturales y de denuncia. En la creación de este día

[126] Personería Municipal de Facatativá. Acuerdo 020 del 1 de diciembre 2003.

participaron Sinaltrainal, la Organización Nacional de los Trabajadores Obreros de la Floricultura Colombiana (ONOF), el Partido Comunista de Colombia, Corporación CACTUS, la Red Popular de Mujeres de la Sabana, La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y entidades internacionales.

Esta iniciativa no solo resalta el arduo trabajo de las trabajadoras de la industria floricultora, sino que también representa un llamado a la solidaridad y la comprensión colectiva. Al apropiarse de los espacios públicos y convertirlos en plataformas para la expresión cultural y la denuncia, estas mujeres buscan generar un impacto significativo en la percepción social de su labor.

No obstante, la lucha por el significado del 14 de febrero es una batalla titánica. Reemplazar los significados arraigados en una sociedad profundamente marcada por el consumo, especialmente cuando son los países desarrollados quienes lideran estas celebraciones, resulta enormemente desafiante.

Es importante destacar que, a pesar de los esfuerzos de las trabajadoras de la industria floral en la región de la Sabana de Bogotá por cambiar este significado, se enfrentan una dificultad gigante debido a la publicidad dedicada año tras año a la celebración de San Valentín. Esta festividad, que se materializa gracias al trabajo de miles de mujeres colombianas en condiciones laborales desfavorables y jornadas extenuantes, permite que parejas del primer mundo intercambien flores. Aquí se evidencia una dimensión de colonialidad expresada en la explotación de mujeres en países pobres para el beneficio de los países desarrollados.

Conclusiones

La llegada de la industria de las flores en Colombia marcó un cambio significativo, particularmente para la región de Cundinamarca. Su rápida consolidación la transformó rápidamente en la principal fuente de empleo de la zona. Para muchas mujeres, este acontecimiento representó su primera incursión en el mercado laboral, brindándoles la oportunidad de percibir un salario propio por primera vez. Estas mujeres se convirtieron en la fuerza laboral predominante en los cultivos de flores, lo que dio lugar a una marcada feminización de la industria.

Inicialmente, las primeras empleadas de estos cultivos eran niñas y jóvenes de la región que se dedicaban a labores campesinas, trabajo doméstico en sus propios hogares o en otros. Para ellas, la posibilidad de un empleo significó en muchos casos independencia económica y personal. Sin embargo, a medida que la industria se expandía, la mano de obra femenina se convirtió en una pieza clave en la producción y exportación de productos agrícolas. A pesar de ello, las mujeres continúan enfrentando dificultades para acceder a trabajos estables y obtener protección social y derechos laborales en un contexto marcado por la precarización y la inestabilidad laboral.

Sin embargo, esta feminización del trabajo en la industria de las flores no puede entenderse de forma aislada, sino que está estrechamente vinculada a las dinámicas globales de reestructuración laboral y económica en América Latina. La progresiva apertura económica en la región, impulsada por recomendaciones de organismos financieros internacionales, tuvo un impacto significativo en la agricultura, especialmente en la demanda de mano de obra para la exportación. Esta demanda creciente de mano de obra, en un intento por mantener la competitividad en el mercado internacional, llevó a un incremento en la participación femenina en el mercado laboral, particularmente en ocupaciones de bajos ingresos y con condiciones laborales precarias.

En América Latina está feminización es un fenómeno complejo que refleja las transformaciones económicas y sociales a nivel global. La apertura económica impulsada por organismos financieros internacionales ha llevado a una reestructuración del mercado laboral

en la región, con importantes repercusiones en la ruralidad latinoamericana. El crecimiento del sector agroexportador ha estado acompañado de una división sexual del trabajo que ha relegado a las mujeres a roles de mano de obra barata y temporales. Aunque desempeñan un papel crucial en la producción y el empaque de productos agrícolas, las mujeres enfrentan obstáculos para organizarse colectivamente y mejorar sus condiciones laborales.

Las condiciones laborales desfavorables, caracterizadas por prolongadas jornadas de trabajo y la ausencia de medidas de seguridad adecuadas, son especialmente preocupantes en un ámbito tan delicado como el cultivo y manejo de flores. Este entorno laboral expone a las trabajadoras a riesgos como pinchazos e infecciones, además del contacto directo con pesticidas utilizados para controlar plagas. Ante esta situación, ha surgido la necesidad de establecer organizaciones sindicales que aboguen ante los empleadores por la mejora de estas condiciones laborales.

Sin duda, la lucha por los derechos laborales en la industria floricultora de América Latina ha sido una constante desde los años ochenta, marcada por hitos significativos que reflejan la determinación de las trabajadoras por mejorar sus condiciones laborales. Estas luchas sindicales, aunque inicialmente fragmentadas y enfocadas en empresas específicas del sector, han dejado una huella indeleble en el camino de la conflictividad social. Ejemplos como el de Bogotá Flowers, donde las trabajadoras se organizaron en el sindicato Sintraflowers en medio de la represión y la lucha constante por sus derechos, ilustran la tenacidad y el compromiso de las mujeres trabajadoras en la búsqueda de mejoras laborales.

La historia de la industria floricultora en Colombia está marcada por una lucha persistente de las trabajadoras por mejores condiciones laborales, desde la falta de convenciones colectivas hasta la amenaza de despidos masivos debido a crisis económicas. Estas trabajadoras se vieron obligadas a tomar medidas drásticas, como huelgas y asumir la gestión de las empresas, para proteger sus derechos laborales. A pesar de los desafíos y la adversidad, estas experiencias se convierten en un estímulo para la persistente lucha de las sindicalistas del sector, que buscan no solo equipamiento adecuado para realizar sus labores, sino también un trato justo y condiciones dignas en su lugar de trabajo. Su valentía y determinación son un recordatorio poderoso de la importancia de la organización sindical y la solidaridad entre las trabajadoras en la búsqueda de un cambio positivo en la industria floricultora y más allá.

Sin embargo, a pesar de ser las mujeres la principal mano de obra en estas empresas, las organizaciones sindicales suelen ser iniciativas lideradas por hombres, quienes a menudo niegan el ingreso de las mujeres basándose en estereotipos de género y calificándolas de "chismosas". Es por ello por lo que las mujeres deben abrirse paso y luchar por espacios en los sindicatos, desafiando estas barreras injustas y demostrando su capacidad para contribuir de manera significativa a la lucha por sus derechos laborales.

Para las primeras generaciones de trabajadoras, la lucha sindical es de vital importancia. Muchas de ellas expresan su gratitud por lo aprendido en estos espacios y afirman que muchas de las mejoras que disfrutan hoy en día las trabajadoras se deben al esfuerzo colectivo que llevaron a cabo en estas organizaciones. Sin embargo, esta perspectiva no es compartida por todos. Los cambios en la estructura organizativa de las empresas y en las formas de contratación han generado un distanciamiento que hace que las últimas generaciones vean esta organización como innecesaria.

Los contrastes en las visiones de las trabajadoras de diferentes generaciones en la industria de las flores están fuertemente influenciados por el contexto en el que ingresaron al sector. Para la primera generación, el trabajo en las flores representó una oportunidad sin precedentes para obtener un ingreso laboral estable, marcando un hito significativo en su vida. Sin embargo, para las últimas generaciones, el panorama es diferente. En lugar de ver el trabajo en las flores como una puerta hacia la independencia económica, lo perciben como una repetición de los pasos de sus madres, lo que a menudo se interpreta como un estancamiento en su desarrollo personal y profesional.

Las primeras generaciones de mujeres que se adentraron en la industria de las flores trajeron consigo un valioso bagaje de conocimientos y experiencia en labores agrícolas, lo que les facilitó su adaptación al nuevo entorno laboral. Además, la posibilidad de llevar a sus hijos e hijas al trabajo no solo les permitió transmitir habilidades de forma informal, sino que también generó ingresos adicionales para el hogar. Estas prácticas no solo fueron beneficiosas para las trabajadoras, sino que también fueron aprovechadas por las empresas para asegurar una mano de obra calificada y perpetuar el conocimiento en la región.

Sin embargo, a medida que han pasado los años, la percepción sobre el trabajo en la industria de las flores ha experimentado un cambio notable entre las diferentes generaciones de mujeres. Mientras que las primeras generaciones valoraban el trabajo como una oportunidad para alcanzar independencia económica y reconocían la importancia de la organización sindical, las últimas generaciones lo ven como una labor estancada y desprovista de progreso. Esta percepción negativa se ve exacerbada por la tercerización laboral, la contratación por temporadas y la reestructuración en la producción de flores, que limitan la interacción entre los trabajadores y socavan la fortaleza de la organización sindical.

Esto ha generado una crisis de mano de obra en la región que ha llevado a las empresas a buscar soluciones trayendo trabajadores de otras regiones del país durante los períodos de mayor demanda, como las temporadas. Sin embargo, esta incorporación de población foránea ha dado lugar a choques culturales en la región. Además, la combinación del escaso interés de las últimas generaciones en trabajar en esta industria, la tercerización laboral, la contratación de trabajadores por temporada y la reestructuración en la producción de flores, que limita la interacción entre los trabajadores, ha resultado en un debilitamiento de la organización sindical.

Sin embargo, la organización sindical ha persistido experimentados altibajos a lo largo de los años. Una de las reivindicaciones más destacadas es la propuesta de declarar el 14 de febrero como el Día Internacional de las y los Trabajadores de las Flores. Esta iniciativa entra en disputa con el significado tradicional del día, que para muchos representa San Valentín, pero para estas trabajadoras simboliza largas jornadas de trabajo y la lucha por mejores condiciones laborales.

Una disputa por el significado que implica reconocer la importancia de la labor realizada por estas mujeres y el merecido reconocimiento que les corresponde. Esta reflexión nos lleva a comprender que detrás de su trabajo se encuentran las materias primas que alimentan celebraciones en todo el mundo. Además, nos plantea la pregunta sobre la ética del consumo y la forma en que valoramos y apreciamos el trabajo de quienes cultivan.

Además, este estudio plantea interrogantes que podrían guiar investigaciones futuras sobre los efectos de los pesticidas utilizados en el control de plagas, y cómo estos afectan al

medio ambiente a largo plazo. Es crucial indagar sobre las posibles repercusiones en las tierras que, una vez contaminadas, podrían afectar la viabilidad de futuros cultivos. Además, es fundamental cuestionarse sobre las especies animales y vegetales que se ven obligadas a adaptarse o desaparecer debido a la presencia de estos químicos en su entorno.

Es importante explorar cómo las mujeres ex trabajadoras de la industria de las flores se han unido en torno a la soberanía alimentaria, alzando su voz contra la contaminación de sus territorios y el desvío de ríos para el riego de los cultivos florales. Este tema plantea numerosas interrogantes que me gustaría abordar y comprender en futuras investigaciones.

Bibliografía:

ADAMA. 2023. La Floricultura en Colombia. Un Motor de Empleo y Sostenibilidad en la Economía Nacional. Recuperado de https://www.adama.com/colombia/es/sostenibilidad/la-floriculturacolombiana#:~:text=El%20sector%20floricultor%20ha%20sido,m%C3%A1s%20altas%20en%20la%20agroindustria.

Alcaldía de Madrid (Cundinamarca). 2018. *Documento técnico de soporte PBOT-Madrid, aspectos generales.*

Amorós, Celia. *Feminismo y filosofía.* Madrid: Editorial Síntesis, 2000.

Arango, Luz Gabriela. *Mujer, religión e industria: Fabricato, 1923-1982.* Medellín: Editorial Universidad de Antioquia - Universidad Externado de Colombia, 1991.

Archila, Mauricio. *Cultura e identidad obrera: Colombia 1910-1945.* Bogotá: CINEP, 1992.

Ardila Carrillo, Zaida y María Paz Ulloa. "Mujeres y flores: flexibilización en marcha. El trabajo de las mujeres floricultoras de Colombia". *AREAS: Revista de Ciencias Sociales*, n°22 (2002): 205-221.

Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores). "Quiénes somos". Página web oficial de Asocolflores. Accedido el 28 de marzo de 2023. https://asocolflores.org/es/quienes-somos/.

Bataille, Georges. *La conjuración sagrada: ensayos 1929-1939.* Buenos Aires: Alianza Hidalgo editora, 2003.

Cifuentes, Ruth Rueda. *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana.* Bogotá: Corporación Cactus, 2003.

Coyuntura Económica. Vol. XXI, No. 2, Julio de 1991, pp. 113-133. Fedesarrollo, Bogotá – Colombia. María Clara Rueda

Deere, Carmen. The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America. Universidad Nacional de Colombia Proyectos Temáticos Biblioteca Digital

Feminista Ofelia Uribe de Acosta BDF Economía, globalización y desarrollo. United Nations Research Institute for Social Development. 2005

De la Garza, Enrique. "Hacia un concepto ampliado de trabajo", en *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, compilado por Enrique de la Garza, Leticia Muñiz Terra, Julio César Nefea, 111-140. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, 2009.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) "Caracterización de la industria de las flores y follajes en Colombia". Informe de resultados 2009.

El Tiempo. "Los floricultores dieron el último adiós a David Cheever." El Tiempo, 16 de diciembre de 2013.

El Espectador. "La travesía de las flores." El Espectador. 28 de julio de 2014. https://www.elespectador.com/actualidad/la-travesia-de-las-flores-article-491504/.

Esteban, Mari Luz. *Crítica del pensamiento amoroso.* Madrid: Edicions Bellatera, 2011.

Esteban, Mari Luz. «Identidades de género, feminismo, sexualidad y amor: Los cuerpos como agentes.» *Política y Sociedad* 46, nº 1-2 (2009): 27-41.

Fals Borda, Orlando Una sociología sentipensante para América Latina / Orlando Fals Borda; antología y presentación, Víctor Manuel Moncayo. — México, D. F.: Siglo XXI Editores ; Buenos Aires : CLACSO, 2015.

Federici, Silvia. *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas.* Madrid: Traficantes de sueños, 2013.

Flóres, Sara María. *Los olvidados del campo: jornaleros y jornaleras agrícolas en América Latina. Compilación de Hubert Francis Marie* Carton. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO: 2021.

Flóres, Sara María. "La feminización del trabajo en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad «salvaje»". En *Jornaleras, temporeras y bóias-frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, compilado por Sara María Flórez, 15-34. Caracas: Editorial Nueva Sociedad, 1995.

Friedman-Sánchez, Greta. 2008. *Embalsamar flores y cultivar hogares.* Bogotá. instituto colombiano de antropología e historia.

García, Brígida. "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", *Papeles de Población*, n° 27 (enero/marzo2001): 45-61.

Garzón Hernández, Heidi Nathalia. "Subjetividad y flexibilización: el trabajo de ser una operaria de cultivo. Tesis de maestría, Universidad de Los Andes, 2013.

Gómez Bueno, Carmuca. "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis". *Papers: Revista de sociología*, núm. 63 (2001): 123-140.

Federici, Silvia. *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2010.

González, Erika. 2014. *Las mujeres en la industria colombiana de las flores.* Informe OMAL n° 11

González Cubillos, Roberto Emilio. 2011. «Implicaciones De La Floricultura En Las Transformaciones Espaciales De Madrid (Cundinamarca) a Partir De 1970». *Perspectiva Geográfica* 1 (14):219-40. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/perspectiva/article/view/1723.

González Cubillos, Roberto Emilio. 2009. *Implicaciones de la floricultura en las transformaciones espaciales de Madrid (Cundinamarca) a partir de 1970.* Perspectiva geográfica, edición 14. pág. 219-240

Google Arts and Culture. *The Language of Flowers.* s.f.

Hardt, Michael y Negri, Antonio. *Commonwealth: el proyecto de una revolución del común*. Madrid: Ediciones Akal, 2011.

Hernández-Bello, Amparo; Flórez-Flórez, Juliana; y Suárez-Morales, Zuly. "Salud, trabajo y capital: el caso de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de flores de Madrid, Colombia, 2019-2020." Revista Gerencia y Políticas de Salud 21 (2022).

Historia National Geographic. *Lupercales, la fiesta romana de la fertilidad.* 15 de febrero de 2021.

hooks, bell. *Todo sobre el amor.* Barcelona : Paidós, 2021.

Lagarde, Marcela. *Claves feministas para la negociación en el amor.* Managua: Puntos de encuentro, 2001.

Lefebvre, H. *La revolución urbana.* Madrid: Alianza editorial. 1980

Lefebvre, H. *La producción del espacio.* Madrid: Capitán Swing. 2013

Ministerio de Agricultura, Para la celebración de San Valentín Colombia exporta 35mil toneladas de flores.2019

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. "Para la celebración del San Valentín, Colombia exporta 35 mil toneladas de flores". Página web oficial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Publicado el 12 de febrero de 2019. Accedido el 28 de marzo de 2023. https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Para-la-celebración-del-San-Valentín-Colombia-exporta-35-mil-toneladas-de-flores.aspx.

Ministerio de Agricultura de Colombia. (2019, 14 de febrero). Para la celebración del San Valentín, Colombia exporta 35 mil toneladas de flores. Recuperado el 13 de abril de 2023, de https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/Para-la-celebraci%C3%B3n-del-San-Valent%C3%ADn-Colombia-exporta-35-mil-toneladas-de-flores.aspx?ID=2919

Observatorio de Multinacionales en América Latina. "Informe 2014: La crisis como coartada. Cambiar el sistema para repartir la riqueza." Omal.info, 2014. https://omal.info/IMG/pdf/2014_informe_omal_no_11.pdf.

Páez Sepúlveda, Omaira. "La realidad bajo los invernaderos." Informe Sobre la Floricultura Colombiana, 2011. Corporación CACTUS.

Página 12. *San Valentín 2023: por qué el Día de los Enamorados se celebra el 14 de febrero.* 13 de Febrero de 2023.

Ramírez Velázquez, B. R., & López Levi, L. (2015). *Espacio, paisaje, región, territorio*

lugar: la diversidad del pensamiento contemporáneo (UNAM Insti).

Reyes, Ana Catalina, y María Claudia Saavedra. *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX: formas de Asociación y participación sindical.* Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2005.

Reigada-Olaizola, Alicia. "Feminización de la inmigración y el trabajo en la agricultura de exportación: el caso del monocultivo de la fresa en Andalucía", en *Ellas se van: mujeres migrantes en Estados Unidos y España*. Coordinadora Martha Judith Sánchez Gómez. Sevilla: Universidad de Sevilla. Departamento de Antropología Social: 2013: 199-234.

Reigada-Olaizola, Alicia. "Reestructuración agraria, migración laboral y feminización del trabajo en Andalucía (España). *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, núm. 1, volumen 8 (enero-abril, 2011): 19-43.

Reigada-Olaizola, Alicia. "Trabajo, género y migración: una aproximación al estudio de los discursos sobre las trabajadoras inmigrantes en la prensa española". *Redes.Com: revista de estudios para el desarrollo social de la Comunicación*, núm. 2. (2005): 135-152.

Rueda, María Clara. "La floricultura colombiana: una evaluación de su desempeño y potencial." Coyuntura Económica. Vol. XXI, No. 2, Julio de 1991, pp. 113-133. Fedesarrollo, Bogotá - Colombia.

Semana. "La floricultura se recupera en Colombia gracias al precio del dólar." Semana. 10 de marzo de 2016. https://www.semana.com/la-floricultura-se-recupera-en-colombia-gracias-a-preciso-del-dolar/218789/.

Skott-Myhre, Kahtleen. "La feminización del trabajo y el DSM-V". *Teoría y Crítica de la Psicología*, núm. 7 (2016): 70-85.

Spellman, Carolina. *Florigrafía: el lenguaje de las flores.* Bogotá: Editorial Oveja Negra, 2008.

Valdés Subercaseaux, Ximena. "Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas". *Cuadernos de Antropología social*, núm. 41 (2015): 39-54.

Valero, Edgar Augusto, & Camacho Reyes, Karina. (2006). El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. *Innovar, 16*(27), 73-90. Retrieved

December 17, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000100005&lng=en&tlng=es.

Velázquez, Blanca Olivia. *El amor romántico: la erotización de la violencia patriarcal.* Chiapas: Colección Thesis, 2021.