

SALARIO DIGNO: TRABAJADORAS DEL SECTOR FLORICULTOR DEL  
MUNICIPIO DE TOCANCIPA

DIANA CAROLINA SOSA MONROY  
JESSICA LILINA VELANDIA GARZÓN

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA  
FACULTAD POST GRADOS Y CIENCIAS CONTINUADAS  
BOGOTÁ, D.C.  
2016

SALARIO DIGNO: TRABAJADORAS DEL SECTOR FLORICULTOR DEL  
MUNICIPIO DE TOCANCIPA

DIANA CAROLINA SOSA MONROY  
JESSICA LILINA VELANDIA GARZÓN

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN  
DERECHO DEL TRABAJO

DIRECTORA  
EMILCE GARZÓN PEÑA

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA  
FACULTAD POST GRADOS Y CIENCIAS CONTINUADAS BOGOTÁ, D.C.

2016

Nota de aceptación

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Bogotá, 16 de 2016

## **DEDICATORIA**

A todas las mujeres trabajadoras del sector floricultor  
por su gran esfuerzo y su lucha constante, en pro de  
los Derechos Laborales y la equidad de género.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Facultad de Postgrados de la Universidad la Gran Colombia  
A las Empresas floricultoras  
a las trabajadoras de las Empresas  
a la Docente Emilce Garzón Directora del proyecto de investigación

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	9
CAPITULO 1. SALARIO.....	11
CAPITULO 2. DESCRIPCIÓN DEL SECTOR FLORICULTOR .....	20
CAPITULO 3. DESARROLLO DEL CASO .....	29
CONCLUSIONES .....	45
Bibliografía .....	47

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Conceptos teóricos de salario.....	15
Tabla 2 Empresas de flores registradas ante la administración municipal de Tocancipá (Cundinamarca).....	27

## **RESUMEN**

Partiendo de la máxima a trabajo igual salario igual se realizó un análisis de las condiciones salariales de las trabajadoras del sector floricultor en el municipio de Tocancipá.

Del estudio de caso se evidencia que gran parte de las trabajadoras manifiestan estar conformes con su salario, a pesar de ser el mínimo, de tener diversidad de funciones y núcleos familiares con más de dos niños a cargo, en este caso se puede evidenciar la aplicación de la teoría del valor del economista David Ricardo, en esta se indica que los salarios de los empleados tendrían a ser los necesarios para vivir y reproducirse, sin embargo un pequeño porcentaje señala que el salario mínimo no alcanza a satisfacer sus necesidades y que en consideración a las ganancias obtenidas por la empresa los sueldos deberían ser mejores, generando así en términos de Karl Marx la plusvalía, el dueño del capital no le paga al trabajador por su trabajo, sino por su potencial para trabajar.

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se han vulnerado los derechos de las mujeres trabajadoras, recordemos que en la época de la Revolución Industrial se imponían extensas jornadas laborales y el salario percibido era irrisorio, a raíz de esto surgieron las luchas obreras, con las cuales se logró alcanzar unos mínimos laborales y el establecimiento de principios y máximas de Derechos del Trabajo, como es a trabajo igual salario igual.

Si bien el desarrollo de la sociedad implica una economía vital y fortalecida, cada uno de sus sectores es importante en el surgimiento de la misma, para nuestro caso en concreto y teniendo en cuenta que Colombia es un país en gran parte agrícola, el sector floricultor ocupa el tercer renglón dentro de las exportaciones del país, los departamentos en los cuales se ubica la mayoría de producción son Cundinamarca y Antioquia, dentro de los municipios que ocupan gran parte del desarrollo del sector floricultor en Cundinamarca encontramos, Madrid, El Rosal, Facatativá y Tocancipá.

Como cualquier sector de la economía, la floricultura requiere mano de obra para continuar con su proceso, es importante resaltar que la mano de obra prestada por las mujeres que laboran en estas empresas y la contraprestación que reciben a cambio, ha generado serios debates sociales y jurídicos a nivel nacional, ante lo cual debe plantarse si efectivamente se cumple la máxima de salario igual – trabajo igual, ya que si bien las trabajadoras reciben un salario en contraprestación a su servicio, en muchas ocasiones este dinero no es proporcional a la labor ejecutada, generando inconformidad en la población trabajadora y alejándose de los lineamientos establecidos por las normas y principios laborales.

¿Cómo se puede lograr definir si efectivamente existe una relación de asimetría entre la labor ejecutada por una floricultora y su salario?, para llegar a este gran debate, es preciso partir de las bases teóricas de grandes economistas que han desarrollado el concepto de salario y junto a la recolección de datos de la fuente primaria, se pueda realizar un estudio de caso que pueda apoyar la hipótesis que asegura que en el sector floricultor se desconoce una de las máximas del derecho laboral.

El desarrollo de la presente investigación se encuentra dividido en tres capítulos, en el primero de ellos se realiza una conceptualización de salario y una caracterización de las teorías sobre el salario y su manejo en la economía, en el segundo capítulo se aborda el sector floricultor a nivel internacional, nacional y regional, enfocando el análisis en el municipio de Tocancipá, el cual se encuentra ubicado en el Departamento de Cundinamarca, para en el último capítulo describir el proceso de trabajo desarrollado en éste municipio frente a las floricultoras y sus condiciones salariales bajo el modelo de estudio de caso.

## **CAPITULO 1. SALARIO**

### **1.1.SALARIO**

El salario se podría definir como la contraprestación que paga el empleador al trabajador por el servicio prestado, sin embargo esa remuneración se convierte para el empleado en los recursos necesarios para proveer su hogar de los elementos básicos, como alimentos, techo, educación, salud entre otros.

A nivel internacional se ha procurado establecer una normatividad básica en lo concerniente al salario en primer lugar se puede citar el convenio C095 - Convenio sobre la protección del salario, el cual en su artículo primero señala:

A los efectos del presente Convenio, el término *salario* significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. **(Organizacion Internacional del Trabajo, 1952)**

En este mecanismo de regulación internacional de igual manera se establece que el salario debe ser entregado de manera personal al trabajador y que no puede ser limitado su uso por el empleador, brindando así al empleado plena libertad para disponer de su salario.

*Artículo 5:* El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

*Artículo 6:* Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. (Organización Internacional del Trabajo, 1952)

---

“Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Complementando la normatividad internacional con la nacional encontramos, según lo establece el Código Sustantivo del trabajo son elementos integrantes del salario:

**ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Congreso de la República, 1950)

Por su parte la Corte Constitucional mediante sentencia C-521/95, señaló que constitucionalmente se establecen los términos para definir el concepto de salario.

*La Constitución no ha señalado reglas expresas y precisas que permitan definir el concepto de salario, los elementos que lo integran ni sus efectos en la liquidación de prestaciones sociales. Por consiguiente, dichos aspectos corresponden a una materia que debe ser regulada por el legislador dentro de los criterios de justicia,*

*equidad, racionalidad y razonabilidad, que necesariamente deben consultar los principios básicos que aquélla contiene, como son, entre otros, la igualdad, la garantía de una remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, y la primacía de la realidad sobre la formalidad. (1995)*

Pero el salario se limita a ser únicamente la retribución directa a la prestación del servicio o existen otros factores que deben ser tenidos en cuenta frente a este tema la Corte Constitucional señaló:

*Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales. (1995)*

Como se puede observar el concepto de salario se encuentra regulado a nivel internacional y nacional, de igual manera este concepto ha sido desarrollado a nivel jurisprudencial, con el fin de garantizar la efectividad de los derechos que se encuentran ligados.

Debemos analizar un concepto que habitualmente se relaciona en Colombia y del cual todo trabajador humilde se queja porque no le alcanza para nada, este es el Salario mínimo.

“El salario mínimo es la remuneración vital que debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo. Su aumento se define al finalizar cada año y debe garantizar el

cubrimiento de las necesidades básicas como la alimentación, la salud, la vivienda y la educación.” (Ministerio de Trabajo).

Cada año para el mes de diciembre se reúnen delegados o representantes del gobierno, gremios y sindicatos a negociar el aumento del salario mínimo para el siguiente año.

Si bien el concepto de salario se encuentra regulado, es otro el panorama a la hora de implementar la norma, ante un mercado laboral, feroz y controlado por los dueños de los medios de producción, además de políticas de proteccionismo a la empresa y generando situaciones de inseguridad jurídica para el trabajador. Por lo cual la Organización Internacional del Trabajo “OIT” genero el programa de trabajo decente, en el cual se incluyen temas como un salario justo, que iría más acorde a la situación del trabajador que el salario mínimo.

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.” (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

## 1.2. TEORÍA DE LOS SALARIOS

Es importante partir desde elementos históricos que permitan reconstruir el proceso evolutivo de las distintas explicaciones acerca de los salarios, ya que se puede generar toda una conceptualización de la proveniencia de este término y de la aplicabilidad en la actualidad y más específicamente al enfocarse en el tema de estudio, por lo cual tomamos como precedentes históricos las teorías formuladas por distintos autores, para efectos de establecer cuál de las teorías genera mayor solidez conceptual y a la vez lograr guiar el estudio de caso de forma concreta.

Este debate académico y conceptual que traen los teóricos es significativo, porque sientan sus posiciones en torno a postulados diferenciales ya que para los clásicos los salarios se determinan por una combinación de fuerzas sociales, culturales políticas y de mercadeo, por su parte en el enfoque neoclásico prevalecen la oferta y la demanda; generando por lo tanto puntos diferenciales que brindan aportes significativos para el desarrollo de la investigación.

Contextualizar el tema de la teoría de los salarios, es pertinente para el trabajo porque brinda enfoques más precisos sobre el nacimiento del salario y el avance que ha tenido a través de la historia, generando a su vez bases sólidas en el mundo capitalista sobre el cual rige nuestra economía actual, lo que nos permite implementarlas en el desarrollo de las trabajadoras del sector floricultor, ya que con esos avances se puede establecer a partir de qué se logra concebir una remuneración fija, a quienes realizan estas funciones y como sería la forma más apropiada de retribuir la fuerza de trabajo.

*Tabla 1 Conceptos teóricos de salario*

<b>ESCUELA CLÁSICA</b>	
ADAM SMITH	DAVID RICARDO
De acuerdo a la teoría de la distribución planteada por esta autor, destaca que los precios y las cantidades de los factores que las familias o individuos ponen en el mercado, determinan la distribución del salario, pero a su vez enfatiza en que el trabajo no resulta ser el único factor a tener en cuenta, ya que debe existir un precio que al ser multiplicado por el tiempo de trabajo fijará un ingreso. Determina que	Este autor a través de la teoría del valor plasmó las dificultades que suponían los costes de producción, incluyendo la mano de obra para el comercio internacional, por lo que los salarios de los empleados tendían a ser los necesarios para vivir y reproducirse. Para él el equilibrio se producía por los sueldos de subsistencia que permitieran la reproducción. Deja claro que el valor de trabajo se determina por el número de horas que necesitaría un empleado para mantener un

<p>existen tres fuentes primarias de cualquier ingreso así como todo valor de intercambio, estas fuentes son: salario, beneficio y renta.</p> <p>Para éste autor la hora de trabajo es la unidad de medida correcta del valor, ya que ella representa para cada individuo en todo tiempo y lugar la misma porción de su reposo, su libertad, su alegría.</p> <p>Se centra también en explicar las diferencias salariales, indicando que estas dependen del carácter más o menos agradable del trabajo, de la duración y del coste de la formación necesaria, del grado de regularidad del empleo, de las responsabilidades asumidas, de la probabilidad más o menos grande de éxito. Aclara que la competencia sobre el mercado de trabajo no iguala los salarios en todos los empleos, pero sí las ventajas netas en cada uno de éstos, en relación a la oferta, no a la demanda.</p>	<p>sueldo que les permitiera mantenerse al trabajador y a su familia, por lo que el trabajo sería la fuente de todo valor.</p>
<b>ESCUELA SOCIALISTA</b>	
KARL MARX	JOHN STUART MILL

<p>En esta revisión teórica sobre los salarios, es importante mencionar al filósofo Karl Marx, quien desarrolló una teoría según la cual "la clase trabajadora es explotada por la clase capitalista al apropiarse ésta del 'valor' excedente (plusvalía) producido por aquella".</p> <p>En relación con los salarios, Marx afirmó que el dueño del capital no le paga al trabajador por su trabajo, sino por su potencial para trabajar; esto significa que cuando el patrono sale al mercado laboral a comprar mano de obra lo que encuentra es al trabajador que vende sus capacidades, su experiencia y su educación para poder subsistir. Por esta razón, nace la llamada Plusvalía.</p> <p>El capital, justamente, se define por la concentración de fuerza de trabajo que es la única que genera valorización del dinero.</p> <p>La jornada laboral está dividida en dos partes: la primera, el tiempo necesario, la segunda el tiempo excedente. (Ejemplo, el obrero trabaja 8 horas pero de esas ocho le son remuneradas</p>	<p>Presentó una teoría del valor en función de los costos de producción, siendo enfático en formular que los costos monetarios representan fundamentalmente a los costos reales de las utilidades del trabajo y la abstinencia.</p> <p>Este autor defiende que la oferta de trabajo varía en función de la población, mientras que la demanda del mismo depende del ahorro bruto, o capital circulante disponible para pagar a los trabajadores hasta que la producción del bien finalice y se ponga a la venta. Por lo que una subida de salarios conseguida a través de la coacción sindical genera una baja en otro lugar.</p>
---	---

<p>sólo 4, lo demás es plusvalía: explotación capitalista).</p>	
<b>ESCUELA NEOCLÁSICA</b>	
<p>HENRY FORD</p>	<p>El industrial estadounidense Henry Ford (1863 - 1947), propuso la teoría que lleva su nombre, reconocida también como la teoría de los salarios altos, expuesta en 1915. Ford introdujo, en 1913, en su fábrica la técnica de la cadena de montaje y empezó a utilizar piezas intercambiables para los carros. Esta técnica incrementó de tal manera la productividad que redundó en una reducción del trabajo mensual en su fábrica de entre el 40 y 60%, debido sobre todo a la monotonía de la cadena de montaje y a los repetidos aumentos de las cuotas de producción asignadas a los trabajadores.</p> <p>Ford superó esta dificultad duplicando el salario promedio de la industria, pasando de pagar US\$2,50 a US\$5 al día. El resultado neto fue una creciente estabilidad en su fábrica y una reducción importante de los costos.</p> <p>La teoría de Ford se basa en la creencia de que los salarios altos llevan a una mayor</p>

	<p>capacidad de consumo y, por tanto, a una mayor demanda. En la medida en que la productividad se hace mayor y esto va acompañado de mayores salarios, la capacidad de consumo se incrementa, generando una mayor demanda y por ende mayor consumo, mayor producción, menores precios y mayores ventas, con el consecuente crecimiento de las utilidades para nuevas inversiones en tecnología, que resultarán en una mayor productividad. Esta teoría tiene aún hoy en día cierta validez, ya que si los salarios se aumentan en la medida en que se incrementa la productividad, el salario se convertirá en el factor para mantener el crecimiento de las empresas y de los países. Sin embargo, sus detractores sostienen que el ciclo anterior se puede romper en cualquier punto o en varios, ya que por ejemplo no siempre mayores ventas generan más utilidades (a veces se generan más pérdidas). Tampoco es totalmente cierto que mayores utilidades se conviertan en nuevas inversiones o que a una mayor productividad haya incremento en los salarios.</p>
--	--

Fuente: Cuadro elaborado por las autoras con base en varias fuentes.

## **CAPITULO 2. DESCRIPCIÓN DEL SECTOR FLORICULTOR**

### **2.1 Floricultura en el mundo**

Es importante tener una visión panorámica de la floricultura a nivel mundial, para evidenciar el alcance de este sector en la economía, y por ende el gran requerimiento de mano de obra para la ejecución de sus labores.

En el documento que se encuentra en la página de la Universidad Abierta y a Distancia UNAD, se indica que en el mercado internacional de la floricultura, su demanda se concentra principalmente en tres regiones: Europa Occidental, América del Norte y Asia. Dentro de los países asiáticos, Japón es uno de los principales mercados objetivo pues ha mostrado incrementos en su consumo, ya que posee un alto nivel de ingresos per cápita. (UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA, 2005)

Ahora bien, de esta división territorial en la producción de flores se debe resaltar que la producción a nivel mundial ocupa un gran espacio geográfico, para su desarrollo, según lo anterior tenemos que:

La producción mundial de flores ocupa más de 190.000 hectáreas, alcanzando un valor de más de 16.000 millones de dólares. La mayoría de zonas productoras se hallan en los principales mercados de consumo o cerca de ellos. El principal país productor es Holanda. (UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA, 2005)

Estas 190.000 hectáreas equivalen aproximadamente a la extensión del departamento de Quindío<sup>1</sup>, esto denota el gran requerimiento de recursos físicos, para el desarrollo de la actividad, además de los recursos humanos que deben ser empleados para las diferentes

---

<sup>1</sup> Quindío (Colombia) extensión aproximada de 1.845 km<sup>2</sup>.

etapas del proceso de siembra, cultivo y cosecha y pos cosecha. Colombia en la actualidad ocupa el segundo puesto como exportador, y a nivel nacional exporta el 95% del total de su producción de flores cortadas, rosas y claveles principalmente. (Sectorial, 2016)

Una vez observada la oferta a nivel mundial del sector floricultor, es preciso señalar la demanda del mismo, ya que esta, es un factor determinante en el progreso o receso a nivel financiero del sector, es así como en épocas de alta demanda como San Valentín, a nivel de Colombia se inicia un evento de contratación de personal adicional para atender esta denominada temporada, sin duda alguna se puede evidenciar la relación entre la demanda y la necesidad de mano de obra.

La demanda a nivel mundial encuentra entre Europa y Estados Unidos sus mayores clientes.

## **2.2. La Floricultura en Colombia**

Colombia centra gran parte de su economía en el sector agrícola, específicamente en lo concerniente al sector floricultor se tiene que sus actividades florícolas se inician a mediados de la década de los años 60, cuando los costos y condiciones de producción del sector permitieron encontrar elementos altamente competitivos respecto a otros actores del comercio mundial. (UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA, 2005)

Debido a los diferentes pisos térmicos del país, Colombia ofrece condiciones beneficiosas para la producción de diferentes especies de flores, es así que entre las regiones de la sabana de Bogotá y la zona de Rionegro en Antioquia, se encuentran los mayores productores.

El sector floricultor ofreció a la economía del país una alternativa a los cultivos tradicionales y de exportación como el café, a tal punto que en la actualidad se encuentra dentro de los productos que lideran las exportaciones de productos no tradicionales.

Así, la floricultura fue convirtiéndose en una actividad destacada dentro del sector agropecuario colombiano caracterizándose por el uso intensivo de recursos, el máximo aprovechamiento de la tecnología y la mayor optimización posible del espacio, conservando una gran incidencia social puesto que es la actividad agrícola con más mano de obra trabajando por hectárea. (UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA, 2005)

Según los datos señalados por la universidad Nacional Abierta a Distancia, hace más cuarenta años salió el primer embarque de flores al exterior, actualmente Colombia es el mayor exportador de flores de corte en América y el segundo del mundo después de Holanda, llegando a lograr que dos de cada tres flores vendidas en Estados Unidos, el 60% de los claveles, el 20% de los pompones, el 8% de los crisantemos y el 4% de las rosas comerciadas a nivel mundial sean colombianas. (UNAD, 2005)

*Ilustración 1 Grafico Hectáreas cultivadas*

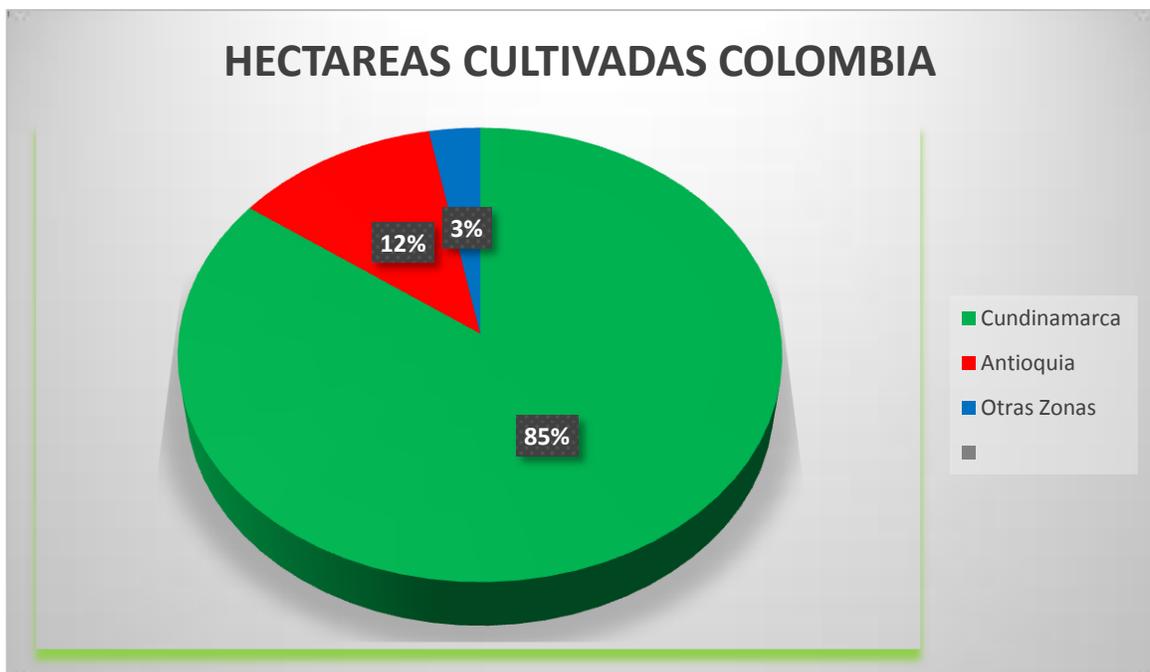


Grafico realizado por las autoras con base en la información contenida en la página de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

El 85% equivale a 5.562 hectáreas, el 12% a 785 hectáreas y el 3% restante a 197 hectáreas, para un total de área aproximada de cultivo de 6.544 hectáreas.

Si bien la producción del sector floricultor ha crecido durante los años anteriores y ha expandido su mercado a nivel internacional, no ha existido mucha variación en tanto a las zonas en las cuales se cultiva, como se observa más adelante, en donde las hectáreas sembradas durante los años 2011 y 2012 presentaron una baja.

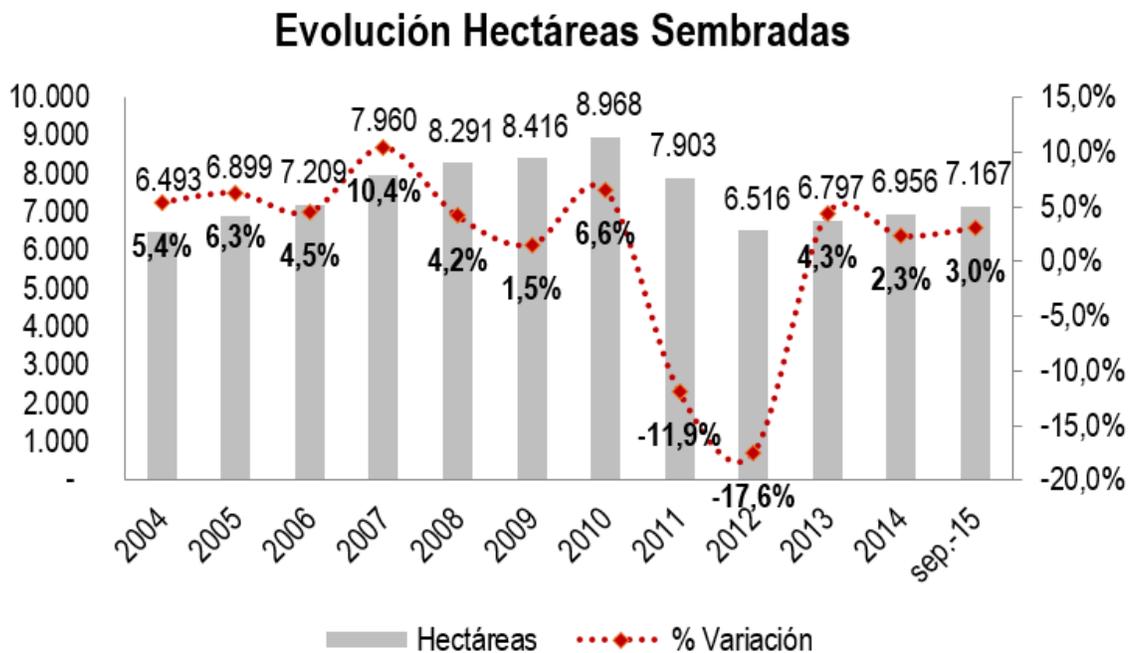


Grafico tomado del informe de la página Sectorial. (Sectorial, 2016)



Grafico realizado por las autoras con base en la información contenida en la página de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia

En el 2005 las exportaciones de flores alcanzaron la cifra de US\$ 906.067.000 y generó 111.000 empleos directos y 94.000 empleos indirectos. El 76% de la mano de obra utilizada en producción de flor tradicional bajo invernadero son mujeres. (UNAD, 2005)

Según el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) existen 6,645.5 hectáreas dedicadas a la producción de flores ornamentales tipo exportación ; Los municipios de Madrid, El Rosal, Facatativá y Tocancipá, del Departamento de Cundinamarca, agrupan el 34% del total del área sembrada, seguidos por La Ceja, Rionegro y Carmen de Viboral del Departamento de Antioquia con el 19.2%. De las 270 empresas del sector floricultor que reportaron información financiera para el año 2012, el 70% se encuentran ubicadas en Bogotá D.C, 15.6% en Cundinamarca, 14% en Antioquia y 0.4% en el Valle del Cauca. (Superintendencia de Sociedades, 2013)

De lo anterior, se puede evidenciar, que de los municipios del Departamento de Cundinamarca dedicados a la producción de flores tipo exportación, es Tocancipá uno de

los que se encuentra encabezando la lista, por contar con una gran área sembrada, lo que genera mayor demanda y por lo tanto aumenta la mano de obra de las mujeres floricultoras.

### **2.2.1. Floricultura en Tocancipá**

El municipio de Tocancipá, se encuentra localizado a 20 km de Bogotá vía terrestre, saliendo por la Autopista Norte, en el corregimiento de Briceño inicia la Concesión Briceño-Tunja-Sogamoso.

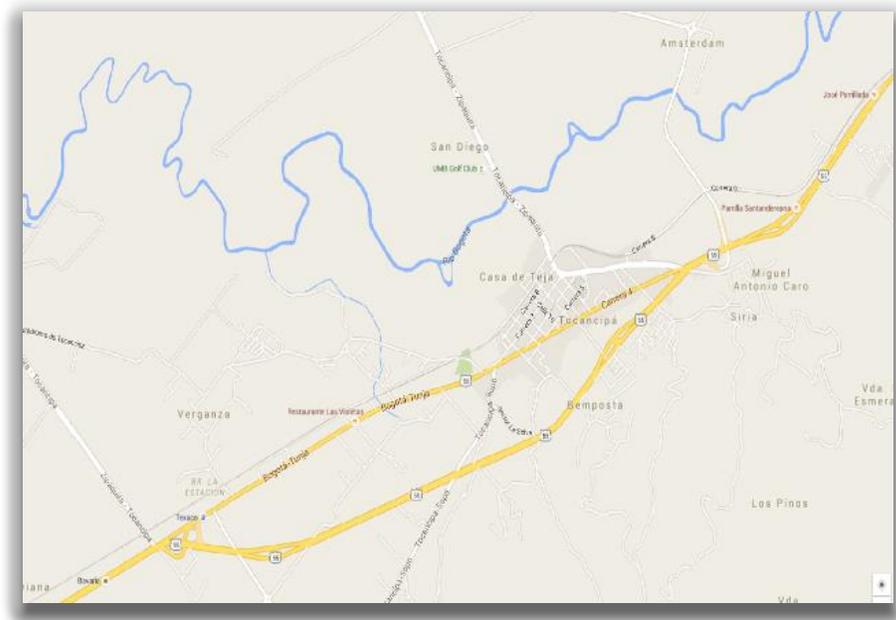


Grafico tomado de Google Maps.

Para el año 2015 según datos extraídos de la página web del municipio, su Densidad de población fue de 32.018 (Hab/Km<sup>2</sup>), con 32.018 habitantes, distribuidos en 16.374 Mujeres y 15.644 Hombres.



El municipio de Tocancipá, se caracteriza por ser uno de los mayores productores de flores, dentro del Departamento de Cundinamarca, y las empresas proveen parte de la oferta laboral a la población.

Entre las empresas que se encuentran registradas ante la Administración Municipal se tienen:

*Tabla 2 Empresas de flores registradas ante la administración municipal de Tocancipá (Cundinamarca)*

Razón Social	NIT	Nombre Sede
GUIRNALDAS	800209481	SEDE CENTRAL
SUNSHINE BOUQUET COLOMBIA	8300107380	SEDE CENTRAL
INVERSIONES PRISA S. A. S.	9000367796	inversiones prisa s. a. s.
FLORES PRISMA S.A.	800137443	SEDE CENTRAL
BEST FARMS S.A.	800145764	SEDE CENTRAL
CUPULA S.A	8000536198	CUPUKA S.A
FLORES DE LA HACIENDA SAS	8000656849	FLORES DE LA HACIENDA SAS
FLORES VUELVEN. S.A.S	8001218236	VUELVEN SAS
FLORES TIBA S.A.	8600539667	FLORES TIBA S.A.
FLORES LUNA NUEVA S.A.S.	9003880247	FLORES LUNA NUEVA TOCANCIPA
HACIENDA NORMANDIA	10207213905	HACIENDA NORMADIA
FLORES LA MANA SAS	8001303050	FLORES LA MANA TOCANCIPA
C.I. EXOTIC FARMS S.A.S	8301253415	EXOTIC FARMS S.A.S. TOCANCIPA
FLORES LAS PALMAS SANVALENTINO ELITE	3214544312	FLORES PALMAS SAN VALENTINO ELITE

		FLOWER
ALEXANDRA FARMS	9000531981	ALEXANDRA FARMS S.A.S.
EL MILAGRO DE LAS FLORES SAS	8301447877	EL MILAGRO DE LAS FLORES
FLORES	52988957	TOCANCIPA
INVERSIONES BELLA FLOR LTDA	8301400943	BELLA FLOR -VDA FUENTE

### **CAPITULO 3. DESARROLLO DEL CASO**

Para proceder a establecer los parámetros de análisis, en los que se basó la presente investigación, se debe iniciar con la descripción de la metodología, siendo implementado para el presente estudio la metodología mixta, la cual reúne dos tipos de metodologías, que son: la cuantitativa y cualitativa, la primera de ellas consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra aleatoria, pero representativa de una población objeto de estudio. Por lo tanto para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo; mientras que la segunda consiste en la construcción o generación de una teoría a partir de una serie de proposiciones extraídas de un cuerpo teórico que servirá de punto de partida al investigador, para lo cual no es necesario extraer una muestra representativa, sino una muestra teórica conformada por uno o más casos. (Redalyc)

De lo anterior, se logra establecer que al hacer uso de las dos metodologías en conjunto, es posible evidenciar el comportamiento de los análisis teóricos, en comparación con lo que se puede llegar a presentar en la práctica frente al sector floricultor en Tocancipá, ya que esto permite despejar las dudas que se lleguen a generar a través del tiempo, porque los distintos autores logran plasmar diferentes situaciones aplicables a épocas antiguas y con el pasar del tiempo las condiciones se transforman, llevando así a presentarse avances y cambios sustanciales en la actualidad.

A su vez el estudio de caso es descriptivo, porque lo que se pretende es identificar los elementos clave o variables que inciden en un fenómeno, para lo cual Eisenhardt concibe un estudio de caso contemporáneo como “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares”, la cual podría tratarse del estudio de un único caso o de varios casos, combinando distintos métodos para la recogida de evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar teoría. (Redalyc)

Siendo por tanto aplicable a nuestra investigación el estudio de caso descriptivo, ya que con este se puede tomar una muestra representativa, que permite comprender la situación que afrontan las mujeres trabajadoras, en relación a la máxima planteada en la introducción y a lo largo del presente trabajo.

De igual forma otros autores como Chetty, indica que el método de estudio de caso es una metodología rigurosa que es adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurren, permite estudiar un tema determinado, es ideal para el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas, permite estudiar los fenómenos desde la influencia de una sola variable, permite explorarla en forma más profunda y obtener un conocimiento más amplio sobre cada fenómeno, lo cual permite la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen y juega un papel muy importante en la investigación, por lo que no debería ser utilizado meramente como la exploración inicial de un fenómeno determinado. (Redalyc)

Por lo cual, el estudio de caso permite dar respuesta al cómo y al por qué suceden ciertas condiciones, o por qué se generan en determinada forma los resultados, ampliando más el conocimiento de los investigadores, que en principio se basan en criterios formulados por economistas a través de los textos, que pueden resultar siendo inadecuados si se obtienen resultados completamente adversos en la práctica, desconociendo a su vez un criterio inicial que puede ser en cierta forma de carácter subjetivo de un autor, que al traerlo a la actualidad engloba cambios, para finalmente transformar completamente una percepción inicial.

Es así, que a través de la recolección de información documental, se llega a generar una perspectiva de la situación del sector, que acompañado con el trabajo de campo, por medio de entrevistas, se genera un complemento, con el cual se obtienen unos resultados en cierta medida más acertados, porque se logra comparar la teoría con la práctica, para generar un análisis final, conforme a la realidad.



Grafico realizado por Slide Share. Net.

Como introducción al estudio de caso es oportuno citar el siguiente párrafo:

Alrededor del 65% de los colombianos que trabajan en la industria de las flores son mujeres, casi siempre rurales o de barrios urbanos marginales. Esa feminización del sector ha dejado un balance desigual: por un lado, el auge de la industria de las flores ha supuesto la inserción en el mercado laboral para muchas mujeres, que, al contar con un salario, ganan espacios de autonomía y decisiones en el seno de sus hogares. Sin embargo, ellas realizan las tareas peor pagadas, dentro de una radical división sexual del trabajo: en la industria floricultora, las mujeres limpian las malas hierbas, atan las plantas, podan, cortan, cosechan y empaquetan, mientras los hombres se dedican a irrigación, fumigación y el mantenimiento. (Castro, 2015).

Con el cual se pretende dar una idea global, del entorno laboral de la mujer en el sector floricultor.

Siendo el propósito que la investigación se enfoque hacia el tema de estudio de caso, se tomó una pequeña muestra de las empresas más representativas del municipio de

Tocancipá, ya que tomarlas todas generaría un desgaste y a su vez se obtendría un volumen significativo de datos que pueden generar una mayor extensión al momento de generar un análisis final del sector.

El método usado para la selección de las Empresas, consistió en tomar las más representativas que se encuentran registradas ante la Administración Municipal de Tocancipá, considerando como esencial que dichas empresas llevan más de 10 años de fundadas y que en su planta de trabajadores cuenta en su mayoría con mujeres que se encargan de adelantar labores directas en cuanto a procedimientos que se aplican para obtener un producto final de exportación.

Con base en lo anterior, se procedió a contactar a las Empresas relacionadas en la tabla No. 2, las cuales se negaron a brindar información, lo que nos obligó a cambiar la muestra para la implementación del estudio de caso, contando solo con el apoyo de la Empresa Inversiones Bella Flor y de algunas de las trabajadoras de Empresas como Guirnaldas, La Mana y Flores Prisma S.A.

Por lo cual se pudo evidenciar, que las Empresas cuidan mucho los intereses y el buen nombre que puedan tener, debido a que las funcionarias a cargo del área de talento humano se hacían negar o solicitaban que se remitiera la carta de presentación emitida por la Universidad la Gran Colombia al correo electrónico que ellos facilitaban, según indicaron, para tramitar el permiso ante la Gerencia General, quien finalmente es quien da el aval para concretar la cita en la que se realizaría la entrevista, por lo que se procedió a realizar dicha solicitud de conformidad a lo indicado, sin obtener respuesta favorable, situaciones éstas que permitieron depurar la base de datos de Empresas, para finalmente recibir la aprobación de una de las relacionadas allí.

Por otra parte, a través de terceros se obtuvieron números de teléfono de mujeres que laboran en Empresas de flores, a quienes se les explicó de forma clara el motivo de la llamada, recibiendo por la mayoría de ellas respuesta negativa y por unas pocas la aceptación para ser entrevistadas, lo que generó avances en la tarea ardua de recolección de información para la obtención de la muestra.

Finalmente se pudo contactar a algunas trabajadoras que cumplen funciones para distintas empresas del Municipio de Tocancipá, a quienes se les formularon preguntas abiertas, que sirvieron para que las entrevistadas pudieran manifestar de forma más personal abierta y profunda sus consideraciones frente a cada interrogante, con la implementación de dos tipos de cuestionarios, el primero de ellos dirigido a las operarias encargadas del proceso de producción y la segunda dirigida a los funcionarios administrativos de las empresas del sector floricultor.

### **Instrumento Utilizado**

La concreción de los propósitos de la investigación hace necesario aplicar instrumentos para la obtención de información. En este caso tomando como eje la entrevista.

### **Entrevistas individuales en profundidad**

La entrevista es una técnica de investigación basada en una conversación intencionada entre dos o más personas, en la cual, básicamente una de las partes actúa como receptora y la otra como suministradora de información, la cual queda determinada por los objetivos de la investigación. (CIDE)

En cuanto a la entrevista entendida como metodología de investigación puede presentar diversas formas. Para este trabajo se optó por la modalidad individual, que consiste en una persona por sesión.

Este tipo de entrevista goza de una validez como método de obtención de información si se lleva a cabo con el rigor científico que ha de caracterizar su utilización en investigación. Su validez como método le viene dada por su carácter multilateral, es decir la entrevista de una sola persona en un momento concreto no tiene sentido si la entrevista constituye el principal método elegido. Por lo tanto cabe hablar de entrevistas en plural. Las que arrojan varios resultados que son viables para estudiarlos, porque se puede establecer una serie de diferencias o similitudes en las respuestas, ya que si se hace una sola entrevista no permite obtener ningún resultado a través de análisis y selección.

Las finalidades que nos guiaron en la realización de las entrevistas son dos: 1. Probar la hipótesis de trabajo, 2. Recoger información relativa a los objetivos de la investigación.

Para lograr el objetivo y verificar la veracidad de la hipótesis, se procederá a presentar el proceso y resultado del estudio del caso, no sin antes hacer claridad respecto de algunos conceptos que son utilizados con frecuencia por las entrevistadas como es el caso de cortar, desbotonar, clasificar, deshierbar, bonchear, boquetear, pos cosecha, la elaboración de ramos, entre otras.

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>
CORTAR	Proceso de recolección de flores, dentro del cultivo.
DESBOTONAR	Quitar el botón y línea a la planta a fin de disminuir el crecimiento y aumentar el tamaño de la flor, eliminando yemas y capullos laterales se obtienen flores bien formadas.
CLASIFICAR	Se verifica las condiciones del producto (flor), si cumple las condiciones técnicas establecidas por la empresa y de acuerdo al cliente final, se procede a quitar los pétalos superficiales de la flor y se pasa a la línea para ser organizado en ramo o buque.
DESHIERBAR	Eliminación de malas hiervas en la zona de cultivo.
	Conocimiento de los procesos adecuados, que se

POS COSECHA	hacen al producto cosechado.
ELABORACION RAMOS	Una vez clasificada y lista la flor se procede a colocar en un cartón en filas a una distancia igual en hileras hasta completar un ramo de 24 flores.

Cuadro elaborado por las autoras.

Las anteriores actividades pueden ser desarrolladas en diferentes horas del día por una trabajadora, evidenciándose la carga laboral a la cual son sometidas, las floricultoras.

“Hago corte, desbotoneo, cada tres horas me cambian el proceso, también clasifico, de cultivo me mandan a sala deshierbo” (Rodriguez, 2016)

“Clasificación, boncheo, buqueteria” (Monroy, 2016)

“Clasificación” (Reina, 2016)

“Parte de pos cosecha, cuando ya termina la siembra, parte en la que se quitan los pétalos dañados, las espinas y se clasifican en ramos” (Maria, 2016)

“Mi trabajo consiste en bonchar, esto es armar los ramos y enviarlos para que sean exportados” (Marcela, 2016)

Cada trabajadora desarrolla sus actividades en un horario de ocho (8) horas diarias, sin embargo en las épocas de temporada indican que sus jornadas pueden llegar a ser dobles, esto es más de 16 horas de trabajo.

“Dependiendo la cantidad de flor podemos trabajar de 6 a 3 o de 6 a 10 pm. En época de temporada, trabajamos igual de seis a diez” (Monroy, 2016)

“La ruta lo recoge a uno a las cinco de la mañana, entro a trabajar a las seis, salgo a las dos y media” (Cardenas, 2016)

“El horario de trabajo es de 6:00 am a 2:30 pm. Realizo horas extras cuando toca” (Marcela, 2016)

“Seis de la mañana a dos y media de la tarde. Temporada se labora a veces hasta las ocho, nueve, diez u once de la noche” (Reina, 2016)

Es evidente que en época de temporada la cual según se extrae de las entrevistas se lleva a cabo en tres fases San Valentín para el mes de febrero, madres mes de mayo y septiembre, las jornadas de las trabajadoras son aumentadas debido a la demanda, fechas en las cuales se aumenta el número de horas extras, sin embargo es preciso resaltar que actualmente por mandato legal las horas extras se encuentran prohibidas, y el máximo de estas en un día es de dos, para estas fechas se puede llegar a triplicar el número.

En el diario vivir de las trabajadoras del sector floricultor, su salario constituye la principal motivación, ya que con el satisfacen las necesidades de manutención, educación y vivienda de sus familias, si bien parte de ellas se encuentra satisfecha con el salario mínimo que devengan, un porcentaje se siente insatisfecha con la remuneración percibida, el conformismo de la gran mayoría puede estar relacionado con las pocas oportunidades laborales que presenta la sociedad a este grupo que en su mayoría no tienen estudios de nivel profesional.

“- Considera que el trabajo realizado esta bien remunerado- sí, creo que sí” (Reina, 2016)

“- Considera que el trabajo realizado esta bien remunerado- sí” (Rodriguez, 2016)

“- Considera que el trabajo realizado esta bien remunerado- sí” (Marcela, 2016)

“- Considera que el trabajo realizado esta bien remunerado- No, porque madruga uno desde las cinco y hasta las 3:30 o 4:00 está llegando uno a la casa, y segundo porque es mucha calor, y también porque es que el mínimo no le alcanza a uno para pagar arriendo, el cuidado de los niños alimentación, no me parece justo para uno” (Cardenas, 2016)

“- Considera que el trabajo realizado esta bien remunerado- no teniendo en cuenta que el salario mínimo no alcanza para nada y toca pagar arriendo, para vestir, estudiar y mantener a los niños no alcanza” (Monroy, 2016)

“Considera que el trabajo realizado esta bien remunerado- Bueno cancelan el mínimo, para mí el mínimo independientemente no alcanza para nada, el salario mínimo es muy poco para el tiempo que se está invirtiendo” (Maria, 2016)



Grafico elaborado por las autoras.

Si bien, se puede llegar a observar que las trabajadoras se encuentran conformes con el salario, se preguntó si tienen alguna retribución adicional, ante lo cual se encontró que independientemente de que trabajan en empresas distintas, coincidieron en afirmar que en Navidad les entregan un bono de acuerdo al rendimiento laboral.

“-Recibe comisiones u otros beneficios, por parte de la empresa, diferente al salario- En la temporada bonos” (Reina, 2016)

“-Recibe comisiones u otros beneficios, por parte de la empresa, diferente al salario- Si, para navidad, hay veces que incentiva la empresa, dan anualmente un bono” (Rodriguez, 2016)

“-Recibe comisiones u otros beneficios, por parte de la empresa, diferente al salario- Cuando sacamos más rendimiento nos dan bonificación” (Marcela, 2016)

Cuando se formuló la pregunta, se observa que ellas consideran que las horas extras son un tipo de retribución que el empleador reconoce como un beneficio adicional, por lo que no tienen claro que ese pago constituye salario.

Al momento de realizar las entrevistas a las trabajadoras que se encontraban en el sitio de trabajo, se notó que ellas no querían ser entrevistadas y las que accedieron a ser entrevistadas se les percibió cierto temor al momento de responder, dando siempre respuestas cortas, en contraste las trabajadoras que fueron entrevistadas en horarios no laborales, respondían con total tranquilidad y dieron a conocer sus inconformidades con base en los horarios de trabajo y la remuneración mensual, enfatizando que esta inconformidad es mayor en las épocas de temporada.

Una vez se tiene la apreciación de las trabajadoras, se debe tener la versión del empleador, destacando que la empresa en la cual se logró la entrevista de uno de sus directivos y señaló como objeto de la empresa la exportación flores de excelente calidad.

Del personal empleado para el desarrollo de cada una de las actividades con las cuales se cumple el objeto social se tiene como mayoría el personal femenino.

“Actualmente contamos con 53 personas, es mayor el personal femenino, la contratación se realiza directamente” (Olga, 2016)

El salario pagado por la empresa se encuentra en el mínimo habitualmente y en temporada se otorga una bonificación que reconocen a las trabajadoras, de acuerdo a la calidad y el rendimiento del trabajo desempeñado. Por lo que aclara que la temporada entre enero y febrero es por San Valentín y en el mes de mayo es por el día de las madres.

Para las temporadas antes señaladas, indica que deben contratar más personal femenino por el gran volumen de pedidos que reciben, por lo que llegan a tener trabajando de planta a más de 100 trabajadoras.

Adicionalmente, se le preguntó a la funcionaria si consideraba que las trabajadoras se estaban satisfechas con la remuneración mensual percibida, a lo que ella respondió que en términos generales sí, aunque existen algunas veces falencias, pero no quiso ahondar sobre el tema.

“Si considero que sí, pues a mí siempre se me acercan las trabajadoras, y estoy pendiente con ellas y al momento no he tenido queja, de pronto hay unas falencias” (Olga, 2016)

A pesar de lo manifestado por la entrevistada, una vez se finaliza la grabación y se procede a dar un recorrido por los cultivos la funcionaria de la empresa manifestó que en consideración a las ganancias obtenidas por la empresa los salarios de los operarios eran bajos.

La realización de las entrevistas se llevó a cabo en las siguientes fases:

- I. Se elaboró el texto guía de las entrevistas.
- II. Se contactó personalmente a las trabajadoras entrevistadas a quienes se les explicó:
  - a) El objetivo de la investigación
  - b) Se les pidió la autorización y colaboración, para poder grabarlas.
  - c) Se procedió a desarrollar las entrevistas
- III. Cumplido lo anterior, se analizaron los videos contentivos de las entrevistas, primero de forma individual y luego en conjunto.

Es apropiado relatar las incidencias ocurridas durante el proceso, por lo que se señalan a continuación:

- a) En primer lugar una de las trabajadoras que estaba en horario laboral, fue citada en la oficina de la supervisora para que diera las respuestas a las preguntas que se le iban a formular, pero cuando se le explicó el objeto del trabajo de la investigación y al notar la presencia de la supervisora, expuso su decisión de no contestar las preguntas en ese lugar, finalmente se pudo concretar que se realizaría la entrevista en otro sitio, pero por estar en horario laboral, implicaba que esta se realizara en otro punto pero siempre dentro de las instalaciones de la empresa, obteniendo finalmente una negativa de la trabajadora, quien tomó la decisión de no ser entrevistada.
- b) Se sintió cierta tensión en las trabajadoras que estaban en horario laboral, al dar respuesta a los interrogantes formulados, esto sin duda alguna al sentir la presión del empleador y temor a alguna represalia en caso de expresar libremente su opinión ya que las entrevistas se realizan en el lugar de trabajo.
- c) Las trabajadoras que fueron contactadas en horas no laborales profundizaban más las respuestas e incluso expusieron las inconformidades o desacuerdos en algunos aspectos.
- d) Fuera de grabación la funcionaria de talento Humano de la Empresa Inversiones Bella Flor, dijo no estar de acuerdo con la falta de equidad entre los ingresos que generan para la empresa la importación y exportación de las rosas en comparación con la remuneración tan baja para las operarias.

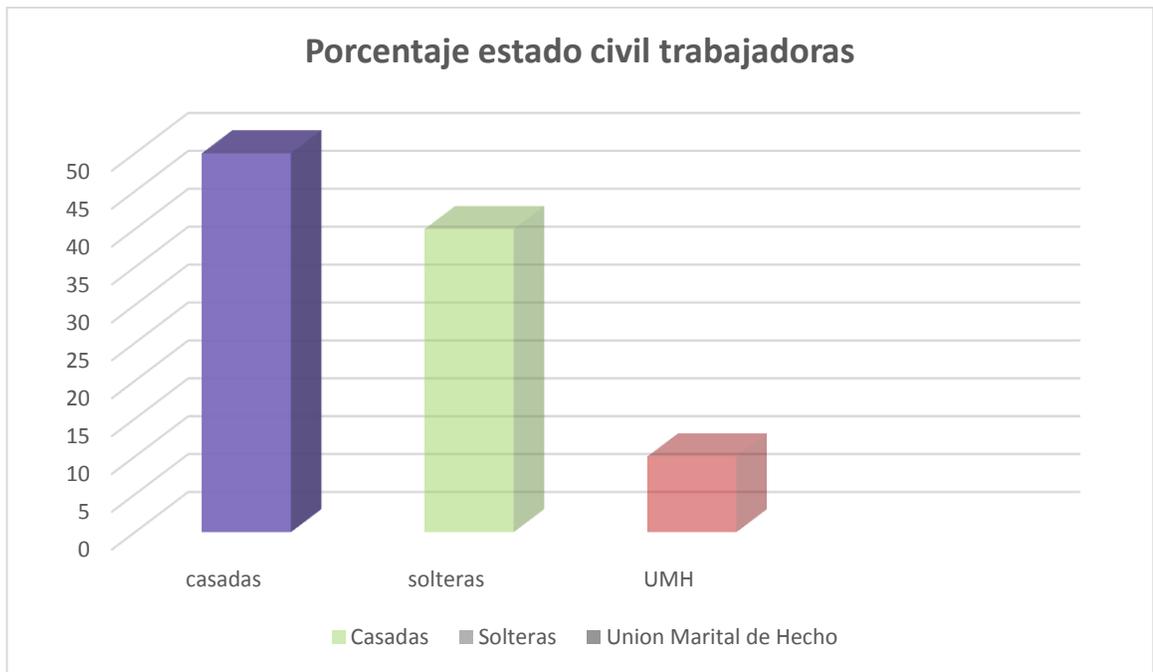


Grafico realizado por las autoras.

En cuanto a la edad, los resultados muestran que esta oscila entre los 20 y 40 años, aunque la mayoría se encuentra en la franja de los 30 años y con amplia trayectoria en el sector floricultor.

Respecto al estado civil varía, siendo el resultado acorde con los rangos de edad.

En relación a la profesión u oficio, la mayoría de ellas ocupan el cargo de operarias, por estar precisamente enfocado en ellas el trabajo de investigación.

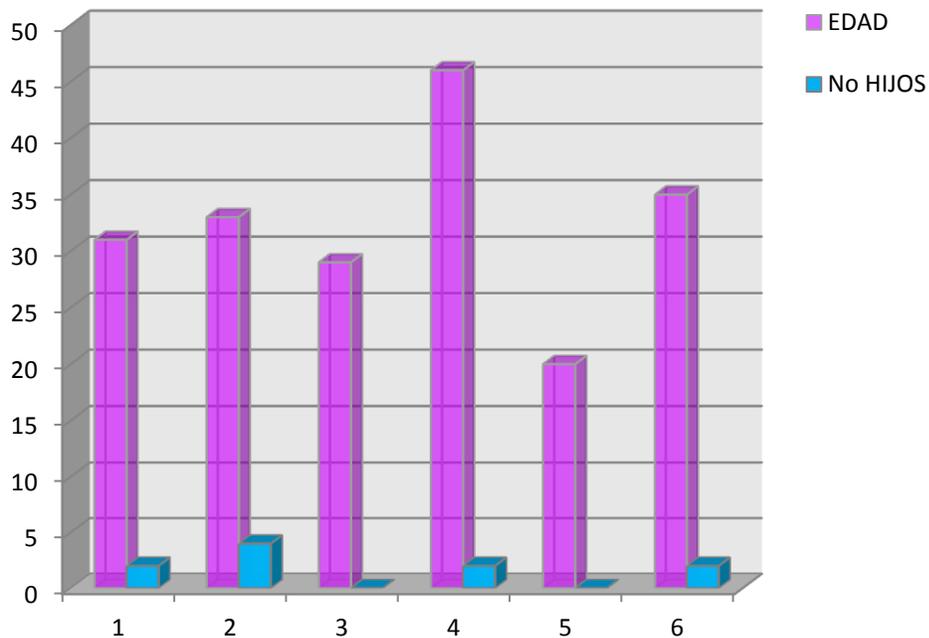


Grafico realizado por las autoras con base en la información extractada de las entrevistas realizadas.

El objetivo principal de la investigación es determinar si efectivamente existe una desigualdad en lo concerniente al tema salarial de las trabajadoras del sector floricultor en el municipio de Tocancipá, en relación a las labores desarrolladas, al no cumplirse la máxima de derecho laboral, “A trabajo igual – salario igual” se evidencio en primer lugar que las floricultoras realizan diversas actividades durante su jornada laboral las cuales van desde el corte, desbotoneo, deshierbe, realización de ramos, entre otras, las cuales se desarrollan en un horario de ocho horas diarias, que su retribución por estas labores corresponde en su mayoría a un salario mínimo, encontrándose un gran porcentaje satisfecho con esta remuneración, pero que según otras trabajadoras no es suficiente para cubrir las necesidades básicas (alimentación, vivienda, cuidado de los niños), de igual manera se encontró que para época de temporada la jornada de trabajo aumenta significativamente e incluso puede llegar a ser el doble,.

Trayendo a colación al economista y filósofo David Ricardo, en su teoría del valor señalaba que los salarios de los empleados tendían a ser los necesarios para vivir y reproducirse. Para él, el equilibrio se producía por los sueldos de subsistencia que permitieran la reproducción, deja claro que el valor de trabajo se determina por el número de horas que necesitaría un empleado para mantener un sueldo que le permita a él y a su familia subsistir, así las cosas es evidente que en el presente caso la medida para el pago del salario de la trabajadora del sector floricultor en el municipio de Tocancipá, no es la cantidad de trabajo que realiza (Pero se exigen unos márgenes de rendimiento, por día a cada trabajadora) sino lo básico que ella necesita para su subsistencia y la de su familia, si a esto le sumamos que en nuestra legislación se encuentra regulado el salario mínimo, es claro que el empresario optara por la decisión más rentable, sin considerar la cantidad de trabajo que es impuesta a sus empleados.

El salario mínimo en teoría debe cubrir las necesidades básicas como la alimentación, la salud, la vivienda y la educación del trabajador y su familia, hecho que es contrario en la realidad, ya que el mencionado salario no alcanza a cubrir los gastos de una familia en la cual sus integrantes sobrepasen el número de dos o tres, situación que se evidencia con las floricultoras, ya que en la gran mayoría son madres de dos y más hijos, en razón a lo anterior es evidente que ha llegado a primar el interés y beneficio del empleador, situación que deja en estado de vulnerabilidad al trabajador, parte que de por sí en la relación laboral ya se encuentra en desventaja ante su patrono, quien posee los medios de producción y todos los recursos financieros, físicos e inclusive humanos para controlar la situación.

Aunado a lo anterior se debe tener en cuenta que el sector floricultor, genera valiosas utilidades que no se ven invertidas en el bienestar de los trabajadores y mucho menos en un pago justo a la labor desempeñada, si bien culturalmente la floricultora acepta estar conforme con su salario es claro que la cantidad de trabajo empleada por ellas y la producción obtenida está generando plusvalía en favor del empresario (empleador),

En relación con los salarios, Marx afirmó que el dueño del capital no le paga al trabajador por su trabajo, sino por su potencial para trabajar; esto significa que cuando el patrono sale

al mercado laboral a comprar mano de obra lo que encuentra es al trabajador que vende sus capacidades, su experiencia y su educación para poder subsistir.

La jornada laboral está dividida en dos partes: la primera, el tiempo necesario, la segunda el tiempo excedente. (Ejemplo, el obrero trabaja 8 horas pero de esas ocho le son remuneradas sólo 4, lo demás es plusvalía: explotación capitalista). Si en el anterior ejemplo la jornada ordinaria puede generar al empleador un monto casi del 50% de excedente “plusvalía”, en las jornadas extendidas a causa de las denominadas temporadas, estos valores se pueden incrementar de manera drástica, manteniéndose la explotación del dueño de los medios de producción, el agente capitalista, sobre la clase trabajadora,

Así las cosas nos encontramos ante dos panoramas el primero de ellos es un salario mínimo que se emplea a cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia situación que puede ser entredicha cuando es claro que en un país como Colombia, el “mínimo” no alcanza para todos los requerimientos de la familia, en segundo lugar se aprecia un trabajo que genera en favor del empleador una plusvalía, ya que a la trabajadora no se le cancela por lo realmente laborado, especialmente en las denominadas épocas de temporada, ya que la jornada laboral puede llegar a doblarse y tan solo el trabajador recibe el pago de una bonificación, la cual no compensa la cantidad de trabajo invertida por la empleada.

La máxima “A trabajo igual – Salario igual” en el presente caso no se está ejecutando, en primer lugar porque el número de actividades que realiza una trabajadora y las condiciones bajo las cuales las desarrolla, requieren una remuneración equitativa, la cual no se ve satisfecha tan solo con el salario mínimo, establecido por el gobierno, máxime si atendemos a regulaciones internacionales en las cuales se hace referencia a un trabajo decente, el cual a su vez comprende un salario justo.

## CONCLUSIONES

- ❖ El sector floricultor demanda gran parte de mano de obra femenina, especialmente para las tareas de clasificación, botoneo, arreglo de ramos y buque, funciones que en su mayoría pertenecen a la parte de pos cosecha.
- ❖ Las jornadas laborales de las trabajadoras suelen oscilar entre seis am y dos y treinta minutos de la tarde, cumpliendo así una jornada laboral de ocho horas, sin embargo, estas jornadas se extienden inclusive el doble de tiempo en las denominadas temporadas, exigiendo así mas cantidad de trabajo a la floricultora, que al final tendrá como retribución el pago de un bono, como lo manifestaron ellas en las entrevistas.
- ❖ El pago de un salario mínimo por el desarrollo de diversas actividades en una jornada de ocho horas diarias, bajo condiciones laborales, ambientales, fuertes, deja ver que la trabajadora del sector floricultor como en su momento lo señalo David Ricardo, solo obtendrá un salario necesario para vivir y reproducirse, bajo las condiciones sociales y económicas de las floricultoras el salario mínimo que perciben en contraprestación al servicio que ellas le brindan a la empresa (cantidad de trabajo realizado) solo les garantizara lo mínimo, sin posibilidad de progreso.
- ❖ El trabajo excedente que generan las trabajadoras, en la producción del elemento materia de negociación por parte del empleador, le generan a este un valor excedente “plusvalía” en su favor.
- ❖ La máxima a trabajo igual salario igual, no se cumple, al observar la objetividad de los resultados obtenidos de todas las entrevistas, dada la gran demanda del producto, que conlleva a que las jornadas laborales se extiendan, sin que exista aumento alguno en la retribución.

- ❖ Las trabajadoras del sector floricultor en un porcentaje significativo consideran sentirse satisfechas con el salario devengado, situación que evidencia el poco valor que le dan labor realizada, hecho que podría encontrar fundamento, en la situación económica, social y cultural.
  
- ❖ El salario mínimo percibido por las floricultoras no cancela o retribuye en forma integral la laboral ejecutada, sin embargo al estar fijado en una norma legal es aprovechado por el empleador para disminuir sus gastos y dar supuesto cumplimiento a la norma Constitucional y legal.

## **Bibliografía**

C - 521 de 1995 (Corte Constitucional 16 de 11 de 1995).

*Alcaldía Municipal de Tocácipa*. (s.f.). Recuperado el 13 de agosto de 2015, de <http://www.tocancipa-cundinamarca.gov.co/indicadores.shtml#poblacion>

ASOCOLFLORES. (s.f.). *ASOCOLFLORES*. Recuperado el 6 de 3 de 2016, de <http://www.asocolflores.org/acerca-de-asocolflores/quienes-somos/3>

Cantor, R. V. (2013). *Capitalismo y despojo*. Bogotá: impresol ediciones.

Cardenas, S. B. (16 de 03 de 2016). Trabajadora empresa la mana. (D. Sosa, Entrevistador)

Castro, N. (26 de 05 de 2015). *esglobal*. Obtenido de <http://www.esglobal.org/las-flores-sector-estrategico-para-la-economia-colombiana/>

CIDE. (s.f.). *cide*. Recuperado el 11 de 3 de 2016, de <http://www.cide.edu.co/doc/investigacion/GruposdeInvestigacion.pdf>

COLANDER, a., & LANDRETH, H. (1998, P. 143-189). *Historia del pensamiento Económico*. México: CECSA.

Congreso de la Republica. (05 de 08 de 1950). *Codigo Sustantivo del Trabajo*. Bogota D.D., Cundinamarca, Colombia.

*ECONOMIA- MARCHINI 2008*. (2008). Recuperado el 20 de 08 de 2015, de <http://www.altillo.com/examenes/uba/economicas/ciclogeneral/economia/econ2008marchreska rlmarx.asp>

FARMS, A. (s.f.). *ALEXANDRA FARMS*. Recuperado el 20 de 2 de 2016, de <http://www.alexandrafarms.com/about.html>

FARMS, E. (s.f.). *EXOTIC FARMS*. Recuperado el 26 de 02 de 2016, de <http://www.exoticfarms.com/contacto.html>

johana. (14 de 03 de 2016). Trabajadora empresa bella flor. (D. Sosa, Entrevistador)

Marcela. (14 de 03 de 2016). Trabajadora Empresa Bella Flor. (D. Sosa, Entrevistador)

Maria. (14 de 03 de 2016). Trabajadora empresa San Valentin. (D. Sosa, Entrevistador)

Ministerio de Trabajo. (s.f.). Recuperado el 13 de Agosto de 2015, de [file:///C:/Users/Cemav.Ugc/Downloads/SALARIOSJORNADAYPRESTACIONESSOCIALES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cemav.Ugc/Downloads/SALARIOSJORNADAYPRESTACIONESSOCIALES%20(1).pdf)

Monroy, R. (16 de 03 de 2016). Trabajadora empresa . (D. Sosa, Entrevistador)

Nayibe, C. R. (13 de agosto de 2015). Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Colfloricultura.pdf>

NICHOLSON, W. (2005 P.9). *Teoría Microeconómica: Principios Básicos y Aplicaciones*. Madrid, España: Thomson.

Olga. (14 de 03 de 2016). Representante empleador. (D. Sosa, Entrevistador)

Organizacion Internacional del Trabajo . (30 de Julio de 2015). Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>

Organizacion Internacional del Trabajo. (24 de 09 de 1952). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312240](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240)

Organizacion Internacional del Trabajo. (13 de 02 de 2016). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>

Redalyc. (s.f.). *Sistema de información científica*. Recuperado el 11 de 3 de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>

Reina. (14 de 03 de 2016). Trabajadora empresa Bella Flor. (J. Velandia, Entrevistador)

Rodriguez, D. (14 de 03 de 2016). Trabajadora. (J. Velandia, Entrevistador)

SALLE, C. S.-U. (2009). *PROPUESTA DE UNA ESTRUCTURA DE SUELDOS Y SALARIO PARA LA EMPRESA FINAMERICA S.A.* Recuperado el 20 de 08 de 2015, de [https://www.google.com.co/?gfe\\_rd=cr&ei=IB\\_WVe-XNfKw8wfj8JGQAw&gws\\_rd=ssl#q=teoria+de+los+salarios+altos+henry+ford&start=10:https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=18&cad=rja&uact=8&ved=0CEcQFjAHOApqFQoTCKLw-ZG5uMcCFUzVHgodCmoO3Q&url=http%3A%2F%2Frepository.lasalle.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F10185%2F3257%2FT11.09%2520S57p.pdf%3Fsequence%3D1&ei=VDHWV](https://www.google.com.co/?gfe_rd=cr&ei=IB_WVe-XNfKw8wfj8JGQAw&gws_rd=ssl#q=teoria+de+los+salarios+altos+henry+ford&start=10:https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=18&cad=rja&uact=8&ved=0CEcQFjAHOApqFQoTCKLw-ZG5uMcCFUzVHgodCmoO3Q&url=http%3A%2F%2Frepository.lasalle.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F10185%2F3257%2FT11.09%2520S57p.pdf%3Fsequence%3D1&ei=VDHWV)

Sectorial. (10 de 01 de 2016). *Sectorial Portal financiero, economico y empresarial*. Obtenido de [https://www.sectorial.co/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=79&Itemid=22](https://www.sectorial.co/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=79&Itemid=22)

4

Sepulveda, O. P. (2012 de JULIO de 30). *Informe sobre la floricultura colombiana 20085*. Obtenido de <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0146/articulo0051.pdf>

Superintendencia de Sociedades. (2013).

[http://www.supersociedades.gov.co/Documents/ES\\_FloricultorFinal\\_10\\_09\\_2013.pdf](http://www.supersociedades.gov.co/Documents/ES_FloricultorFinal_10_09_2013.pdf).

UNAD. (2005).

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/302568/Material\\_didactico\\_definitivo/leccin\\_1\\_la\\_floricultura\\_en\\_colombia\\_y\\_el\\_mundo.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/302568/Material_didactico_definitivo/leccin_1_la_floricultura_en_colombia_y_el_mundo.html).

Universidad Nacional Abierta y a

Distancia [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/302568/Material\\_didactico\\_definitivo/leccin\\_1\\_la\\_floricultura\\_en\\_colombia\\_y\\_el\\_mundo.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/302568/Material_didactico_definitivo/leccin_1_la_floricultura_en_colombia_y_el_mundo.html)

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA. (14 de 11 de 2005). *UNAD Universidad abierta y a distancia*. Obtenido de

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/302568/Material\\_didactico\\_definitivo/unidad\\_uno\\_generalidades\\_en\\_el\\_manejo\\_de\\_flores\\_y\\_follajes\\_de\\_corte.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/302568/Material_didactico_definitivo/unidad_uno_generalidades_en_el_manejo_de_flores_y_follajes_de_corte.html)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA. (2013). *Facultad de Ciencias Agropecuarias | Universidad Nacional de Córdoba*. Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de

<http://www.agro.unc.edu.ar/~cultivosintesisivos/wp-content/uploads/2013/08/Floricultura-1.pdf>