

ETI Forum



INFORME FINAL del seminario de la ETI con las partes interesadas del sector colombiano de floricultura

Bogotá 18 de Abril 2007

Información sobre ETI

La Iniciativa de Comercio Ético (o *Ethical Trading Initiative*, ETI en inglés) se fundó en 1998. Se financia mediante las aportaciones de sus miembros y gracias a una donación del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido. ETI es una alianza de empresas, sindicatos y organizaciones de desarrollo y derechos humanos, que se comprometen a trabajar juntos para mejorar la vida de las trabajadoras, los trabajadores (y sus familias) que producen bienes para el mercado de Reino Unido. El fin específico de ETI es identificar y promover buenas prácticas en la introducción de códigos de conducta, incluyendo el monitoreo y la verificación independiente de dichos códigos.

Los miembros de la ETI quieren garantizar que las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas que proveen productos a consumidores del Reino Unido cumplen o superan las normas laborales internacionales. Las características particulares de la ETI, y la razón por la que tiene reconocimiento internacional, son su estructura tripartita, así como su enfoque en el aprendizaje en vez de la certificación por auditores o *etiquetaje* de productos o empresas. Esto da legitimidad a las lecciones aprendidas en la implementación e inspección de los códigos de empresa sobre la temática laboral.

La ETI no es una agencia de acreditación ni realiza inspecciones externas. Su razón de ser es compartir experiencias y fomentar el aprendizaje sobre la implementación de normas laborales internacionales en las cadenas globales de aprovisionamiento.

El Foro ETI

El Foro ETI informa de las cuestiones clave discutidas en nuestros eventos. Los eventos de ETI (mesas redondas de los miembros, seminarios públicos y conferencias) se centran en cuestiones relativas al comercio ético de interés general o que representan un reto especial para nuestros miembros. Por ejemplo, se celebraron eventos sobre el papel de los subcontratistas (intermediarios) no regulados en la industria alimentaria y agrícola, las buenas y malas prácticas de auditoría y el trabajo infantil en China. Estos eventos brindan a los miembros y a otras personas la oportunidad de aprender de los oradores invitados y de sus propios compañeros, así como de debatir respuestas prácticas a las cuestiones que surjan.

Autora: Pins Brown

Fecha: Junio de 2007

Índice

1	Lista de organizaciones y sus acrónimos	4
2	Resumen ejecutivo	6
3	Información sobre este informe	8
	3.1 A quién va destinado este informe	8
	3.2 Finalidad de este informe	8
4	Contexto y finalidad de este evento	8
	4.1 El trabajo de desarrollo de capacidades de la ETI	8
	4.2 ¿Por qué Colombia?	9
	4.3 ¿Qué se pretendía lograr con este evento?	9
5	Quién participó	10
6	Por qué las partes interesadas de Reino Unido quieren trabajar juntas en ETI	10
	6.1 Por qué el Gobierno de Reino Unido apoya a ETI	10
	6.2 El punto de vista empresarial: qué supone ser miembro de la ETI para empresas minoristas y proveedoras	11
	6.3 El punto de vista de los sindicatos: comercio ético y buenas prácticas en responsabilidad social empresarial	11
	6.4 El punto de vista de las ONGs: trabajando con otros desde un enfoque de derechos	13
7	La experiencia de ETI en Sudáfrica y Kenia	14
	7.1 WIETA: ejemplo de éxito del trabajo entre todas las partes interesadas, el diálogo social y la inspección social creíble	14
	7.2 El sector keniano de la floricultura lecciones sobre trabajo en equipo e inspección participativa	15
8	Cuestiones interesantes sobre las fincas colombianas que proveen a Reino Unido	17
	8.1 Visión general	17
	8.2 Punto de vista de los productores	17
	8.3 Punto de vista de los sindicatos	18
	8.4 Punto de vista de las ONG	18
	8.5 Punto de vista de la OIT	20
9	Comprender cómo pueden trabajar juntas las partes interesadas colombianas	20
	9.1 Respuesta de los sindicatos sobre su papel, necesidades de otras partes interesadas, contribución y propuestas para el diálogo continuo	21
	9.2 Respuesta de las empresas sobre su papel, necesidades de otras partes interesadas, contribución y propuestas para el diálogo continuo	21
	9.3 Respuesta de las ONG sobre su papel, necesidades de otras partes interesadas, contribución y propuestas para el diálogo continuo	23
	9.4 Respuesta de la organización internacional sobre su papel, necesidades de otras partes interesadas, contribución y propuestas para el diálogo continuo	23
10	Conclusiones y propuestas de los copresidentes	24
	10.1 Conclusiones de los copresidentes	23
	10.2 Propuestas de los copresidentes surgidas de la discusión	23
11	Próximos pasos	25

1 Relación de organizaciones relevantes, sus acrónimos y sus sitios web

Sindicatos

- UITA Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, www.iuf.org/www/es/
- CUT Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
- CTC Central de Trabajadores de Colombia
- CGT Confederación General del Trabajo
- ISCOD Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (organización solidaria de la UGT, España)
- Sindicatos del sector Sinaltraflor, Sintrainagro, Untraflores, Utracun, Fetraboc,
- Sindicatos de empresa: Flor América, Flores de los Andes, Flores Benilda, Flores de Funza, Flores el Rosal, Flores de la Sabana, Sintrasplendor,

ONG colombianas

- ENS Escuela Nacional Sindical (www.ens.org.co)
- Cactus Corporación Cactus (www.cactus.org.co)
- Rainforest Alliance / Fundación Natura (www.natura.org.co)
- CCJ Comisión Colombiana de Juristas (www.coljuristas.org)
- DIAL Diálogo Interagencial (<http://dial.atarraya.org>)
- Alianza de Organizaciones Sociales

ONG internacionales

- ETI Ethical Trading Initiative (“Iniciativa de Comercio Ético”)
- OIM Organización Internacional para las Migraciones
- ILRF International Labour Rights Fund (“Fondo Internacional en pro de los Derechos del Trabajo”)
- SAI Social Accountability International (“Rendición de cuentas Social Internacional”)
- US LEAPUS Labor Education in the Americas Project (“Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas”)
- PADF Pan-American Development Foundation (“Fundación Panamericana para el Desarrollo”)
- Christian Aid (“Ayuda Cristiana”, www.christian-aid.org.uk)
- OGB Oxfam Gran Bretaña (www.oxfam.org.uk)
- WoW War on Want (“Guerra contra la miseria”, www.waronwant.org)

Industria:

- ASOCOLFLORES Asociación Colombiana de Exportadores de Flores
- Pro-Export Consejo colombiano de fomento de la exportación

Gobiernos extranjeros

- FCO UK Foreign and Commonwealth Office (Ministerio de Asuntos Exteriores / Embajada Británica en Colombia)
- USAID US Agency for International Development (Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)
- GTZ Agencia alemana de cooperación técnica

2 Resumen ejecutivo

Contexto

Minoristas y proveedores miembros de ETI están comprando un volumen cada vez mayor de flores de Colombia. Desde principios de 2003, varios miembros de la ETI habían debatido acerca de la cuestión del sector de floricultura colombiano en el grupo tripartito de miembros llamado Foro ETI de Flores. A comienzos de 2006, una delegación de sindicalistas colombianos visitó el Reino Unido. Durante su estancia, se entrevistaron con el sindicato y empresa miembros del *Foro ETI de Flores*, y propusieron que la ETI organizase un seminario para las partes interesadas en Bogotá.

Objetivos del seminario

Esta propuesta encajó perfectamente con los objetivos del programa de la ETI de desarrollo de capacidades. Una de las metas de ese programa es el de apoyar a los proveedores en la implementación de códigos de conducta y ayudar a los sindicatos y las ONG a desempeñar el rol que deseen en el proceso. Como consecuencia, la ETI comenzó a trabajar en marzo de 2006 en la organización de un seminario para las partes interesadas en Bogotá con los siguientes objetivos:

- Obtener un mayor compromiso por parte de los actores de la floricultura comercial colombiana en mejorar los derechos laborales
- Transmitir a las partes interesadas colombianas la importancia de los derechos laborales para los negocios del Reino Unido
- Crear un mayor espacio para que los sindicatos y las ONG trabajen con los productores, con otras partes interesadas y juntos
- Compartir las lecciones aprendidas por la ETI en Sudáfrica y Kenia
- Generar una mayor comprensión de las buenas prácticas en la implementación de derechos laborales mediante códigos de conducta.

Informe del seminario

El seminario, que tuvo una duración de un día, se celebró el 18 de abril de 2007 y gozó de una gran asistencia: hubo más de 110 participantes procedentes de un gran número de empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales de Colombia, Reino Unido y Estados Unidos. También asistieron representantes de otras iniciativas multisectoriales, organizaciones internacionales y el Embajador Británico en Colombia.

Los minoristas, proveedores, sindicalistas y ONGs miembros de la ETI presentes realizaron exposiciones sobre porqué son miembros de la ETI y por qué les parece fundamental el trabajo conjunto de varios actores del sector de flores colombiano. Los miembros de ETI también compartieron su experiencia en tratar cuestiones relacionadas con normas laborales en la industria vinícola sudafricana y la industria de la floricultura keniana. Se destacaron lecciones importantes en dos presentaciones específicas. Las partes interesadas colombianas representantes de productores, sindicatos y ONGs, así como el representante de la OIT en Bogotá, compartieron también sus perspectivas sobre las cuestiones a abordar en la floricultura colombiana.

Hubo dos sesiones de trabajo en grupo durante las cuales los empresarios (minoristas, importadores / exportadores y productores), sindicatos, ONGs y organizaciones internacionales discutieron cómo trabajar juntos en el futuro; concretamente la misión de los grupos era:

- Definir un rol positivo claro para cada tipo de actor o parte interesada
- Analizar lo que cada grupo necesita de los demás para trabajar juntos en el futuro
- Acordar lo que puede aportar cada grupo al proceso de mejora de los aspectos laborales

El trabajo en grupo fue muy productivo. Aunque hubo disparidad de opiniones entre los diferentes grupos, cada uno de ellos logró llegar a un consenso generando una respuesta conjunta. Entre los puntos de acuerdo figuraron:

- respetar los roles de los demás y escucharse mutuamente de forma seria
- acordar datos sobre el estado de las condiciones laborales del sector
- respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
- establecer un foro continuo de diálogo para las partes interesadas
- trabajar en la industria de la floricultura en el contexto del respeto por las normas laborales internacionales

Conclusiones y propuestas de los copresidentes

Las sesiones plenarios informaron de lo que habían acordado los grupos. A continuación, los copresidentes del seminario resumieron su punto de vista de lo que habían acordado los diversos grupos con el fin de presentar una serie de conclusiones y propuestas para el trabajo futuro. Éstas son las conclusiones, descritas aquí en su totalidad:

- Todos los grupos de interés asistentes al Foro expresan sus deseos y voluntad política de continuar un proceso de diálogo y concertación de buena fe y con respeto mutuo, respetando las diferentes competencias de los interlocutores
- El diálogo social debe ser entendido como elemento fundamental para apoyar un crecimiento y fortalecimiento del éxito de las empresas de la floricultura colombiana y del comercio ético, en reconocimiento, entre otros, de los desafíos del tipo de cambio con el dólar estadounidense.
- Asimismo, reconocen que el respeto por los derechos fundamentales en el trabajo, particularmente la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva para trabajadoras, trabajadores y empleadores a tenor de los convenios de la OIT, es un elemento fundamental en el diálogo y en el desarrollo del trabajo digno.
- Por lo tanto, los grupos de interés acuerdan establecer una “Mesa Redonda” de diálogo con participación de empresarios, sindicatos, y ONG vinculadas al sector floricultor, con la asistencia técnica de la OIT y el acompañamiento de la ETI.

Los copresidentes también realizaron propuestas en relación con la mesa redonda, basándose en las ideas que surgieron durante el trabajo en grupo y el conjunto de la jornada. Estas propuestas fueron:

- Que la convocatoria de la Mesa Redonda se haga en primer lugar por Asocolflores, la UITA y una ONG colombiana (nominada por consenso por el grupo de ONG colombianas presentes en el Foro), con una primera reunión en Julio 2007.
- Incluir la cuestión de la mejor continua en materia de salud y seguridad al poco de iniciarse la mesa redonda. Esto se debe al hecho de que la necesidad de mejorar continuamente la salud y la seguridad en el sector con el fin de mejorar y replicar las buenas prácticas existentes, así como los retos de protección medioambiental, que fueron temas de preocupación común.
- Incluir la elaboración de una línea de base sobre la aplicación del código base de ETI (y de otros elementos que se acuerden en la mesa redonda) como uno de los puntos principales de la agenda. Esto se debe a la diversidad de puntos de vista de diferentes actores y a la variedad de estadísticas presentadas en el seminario. Este estudio debe ser dirigido por una persona o una institución que goce de la confianza de todas las partes interesadas, y que puede ser designada por la Oficina de la OIT.

Próximos pasos en Colombia y a escala internacional

ETI difundirá este informe y esperamos que proporcione una base para comenzar un debate entre las partes interesadas locales en Colombia. Entre el seminario y la redacción de este informe en junio de 2007, han habido ya algunas reuniones.

Las empresas, los sindicatos y las ONG pertenecientes a ETI seguirán trabajando con sus proveedores, filiales y socios en Colombia para abordar las cuestiones que surjan en el seminario. Cuando las partes interesadas locales hayan definido un proceso para el futuro, confiamos en que todas las partes interesadas puedan realizar las contribuciones señaladas en la Sección 9 de este informe. La secretaría general de ETI animará a todos los miembros a que apoyen a sus contrapartes locales. También animaremos a nuestros miembros empresariales a que tengan en cuenta el impacto de sus propias prácticas de compra en la capacidad de sus contrapartes colombianas de mejorar las condiciones laborales. Por último, ETI mantendrá su sitio web actualizado sobre cualquier progreso que se produzca.

3 Información sobre este informe

3.1 A quién va destinado este informe

Este informe será especialmente relevante para las partes interesadas (empresas, sindicatos y ONG) del sector de la floricultura de Reino Unido y Colombia, sean o no miembros de ETI. También debería ser útil para las iniciativas europeas y norteamericanas de comercio justo del sector de la floricultura y organizaciones de certificación. A una escala más amplia, su lectura debería interesar a empresas colombianas que proveen a Reino Unido y Norteamérica otros productos agrícolas como el café y el plátano; actores del sector de la floricultura de otros países productores como Kenia, Ecuador y Etiopía y otras iniciativas multisectoriales nacionales e internacionales. Finalmente, podría ser interesante para académicos y asesores del área de normas laborales, el comercio ético y auditoría social.

3.2 Finalidad de este informe

Este informe presenta el acta oficial del seminario multisectorial de la ETI celebrado en Bogotá el 18 de abril de 2007, para los que asistieron y otros actores interesados. Deja constancia de los puntos de vista de diversas partes interesadas y de algunas de sus propuestas para progresar en los derechos laborales del sector de la floricultura. No es su intención recomendar de forma especial ninguna de las opiniones y propuestas planteadas, sino que se limita a transcribirlas. Este informe también contribuirá a las lecciones aprendidas de la ETI en materia de derechos laborales y agricultura. Esperamos que sirvan de primer paso para un futuro diálogo entre los actores clave de Colombia.

4 Contexto y finalidad de este evento

4.1 El trabajo de desarrollo de capacidades de la ETI

Este seminario se celebró como parte del programa de desarrollo de capacidades de la ETI. Uno de los objetivos de ETI es generar una mayor capacidad por parte de los países proveedores de realizar y mantener mejoras en las prácticas laborales. Trabajando con los miembros de ETI, sus oficinas, socios y filiales locales, creemos que tenemos un rol a jugar en el fomento de alianzas multisectoriales y enfoques más colaborativos para la resolución de problemas que afectan a varios actores. También estamos en una buena

posición para facilitar intercambios entre grupos involucrados en el trabajo de implementación de códigos en diferentes países.

La ETI se ha comprometido a una serie de actividades para desarrollar las capacidades de organizaciones locales:

- identificar y desarrollar soluciones a temas de derechos laborales específicos, difíciles
- forjar alianzas y asociaciones para afrontar los problemas en el ámbito sectorial
- Identificar y promover mejores formas de implementar códigos sobre prácticas laborales en el contexto local.

4.2 ¿Por qué Colombia?

Los minoristas y proveedores de ETI compran un volumen cada vez mayor de flores de Colombia. Desde principios de 2003, miembros de la ETI habían mantenido un diálogo sobre el asunto del sector de flores en Colombia. Este diálogo había abarcado conversaciones dentro del grupo de trabajo tripartito de miembros llamado Foro ETI de Flores; reuniones con la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores); se habían también compartido auditorías de proveedores colombianos por parte de otro grupo de trabajo diferente a la ETI, también compuesto por minoristas y proveedores.

En febrero de 2006, una delegación de centros sindicales colombianos visitó Reino Unido como invitados por el Ministerio de Asuntos Exteriores de este país. Una vez allí, se entrevistaron con los sindicatos y las empresas miembros de la ETI para compartir información relativa a la implementación de normas laborales en Colombia. Los sindicatos colombianos participantes en el encuentro propusieron que la ETI organizase un encuentro en Bogotá para todas las partes interesadas. Su propuesta fue respaldada por el Foro ETI de Flores y encajó perfectamente con el objetivo de ETI de apoyar a los proveedores a implementar códigos de conducta y ayudar a sindicatos y ONGs a desempeñar el papel que crean conveniente en estos procesos.

4.3 ¿Qué se pretendía lograr con este evento?

En concordancia con los objetivos del programa de desarrollo de capacidades de la ETI, el seminario pretendía:

- Obtener un mayor compromiso por parte de las partes interesadas de la floricultura comercial colombiana de mejorar sus derechos laborales
- Comunicar a las partes interesadas colombianas la importancia de los derechos laborales para el mundo empresarial de Reino Unido
- Crear un mayor espacio para que los sindicatos y las ONG trabajen con los productores, con otras partes interesadas y colaborando entre sí
- Compartir las lecciones aprendidas por la ETI en Sudáfrica y Kenia
- Generar una mayor comprensión de las buenas prácticas en la implementación de los derechos laborales mediante códigos de conducta.

5 ¿Quién participó?

“En cuanto al foro, ha sido un gran logro reunir a los sindicatos, las ONG y los representantes de empresa en una misma sala”

ONG participante

Al seminario asistieron más de 110 participantes de una larga lista de empresas y organizaciones. Los participantes fueron mayoritariamente colombianos, pero también acudieron organizaciones internacionales, organizaciones multisectoriales, un representante de la Agencia de Cooperación Técnica alemana y el Embajador Británico en Colombia.

Participaron en el evento representantes de cuatro empresas miembros de la ETI (Tesco, Marks & Spencer, Flamingo Holdings y World Flowers); dos sindicatos miembros (el Congreso Británico de Sindicatos y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación), así como una ONG (Oxfam GB). Hubo grupos de interés estadounidenses también presentes: Social Accountability International, ILRF, y el Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas (USLEAP). Acudieron más de 40 sindicalistas en representación de la UITA, los tres centros sindicales nacionales, sindicatos del sector y de empresa, así como representantes de diversas ONG colombianas.

Los copresidentes del encuentro fueron: Simon Steyne en calidad de miembro del Consejo de la ETI; Héctor Fajardo, ex Secretario General de la CUT y ahora representante de ISCOD en Colombia, y Steve Homer de Flamingo Holdings, importador británico y miembro de la ETI. Se ofreció traducción simultánea.

6 Por qué las partes interesadas de Reino Unido quieren trabajar juntas en ETI

En la sesión de apertura, Pins Brown, gerenta del programa de desarrollo de capacidades en la ETI, presentó la organización, explicando que los miembros de ETI creen en un proceso de diálogo y en trabajar juntos para afrontar las cuestiones de derechos laborales. Los propios miembros hablaron directamente a los asistentes al seminario sobre por qué trabajan juntos en ETI.

6.1 Por qué apoya a ETI el Gobierno de Reino Unido

La ETI se financia parcialmente por el Departamento de Desarrollo Internacional del Gobierno de Reino Unido. El embajador de Reino Unido en Colombia, S.E. Haydon Warren-Glash, inauguró el encuentro dando la bienvenida a los participantes y explicando por qué el Gobierno de Reino Unido apoya el planteamiento general de ETI, incluido el trabajo en Colombia. Subrayó que el Gobierno de Reino Unido fomenta:

- El desarrollo de un movimiento sindicalista operativo, libre y constructivo en Colombia que proteja los derechos de los trabajadores
- El desarrollo de sectores competitivos, la expansión del comercio y el crecimiento económico para aportar desarrollo sostenible y beneficios económicos a todos los colombianos.
- Un proceso de diálogo para defender y promover los derechos de los trabajadores y para tomar conciencia de sus responsabilidades

6.2 El punto de vista empresarial: qué supone ser miembro de la ETI para empresas minoristas y proveedoras

Louise Nicholls realizó una presentación en nombre de los minoristas miembros de la ETI. Ella es la Gerente de Comercio Ético de Alimentos para Marks & Spencer (una importante cadena de supermercados de Reino Unido), además de ser actualmente una de las representantes de los minoristas en el Consejo de ETI. Steve Homer, Gestor Comercial de Flamingo Holdings, habló en representación de los proveedores hortícolas miembros de la ETI. Flamingo Holdings es un gran proveedor hortícola que abarca los mercados de Kenia y Sudáfrica. Los dos han trabajado en ETI durante muchos años y han visitado Colombia en varias ocasiones como parte de sus funciones comerciales y de comercio ético.

“Fue interesante oír cómo una empresa describe el paso de “todo va bien en nuestras fincas, hemos pasado la inspección” a una actitud de escucha de las críticas y de toma de conciencia de que “tenemos que trabajar juntos en pro de la mejora continua”.

ONG participante

Cada uno de ellos comentó lo que ha supuesto a grandes rasgos ser miembro de la ETI, y cómo esta participación ha beneficiado a las empresas, ofreciendo:

- Una guía práctica sobre lo que significa el comercio ético en la práctica
- Un foro seguro para el debate
- Un espacio para escuchar a una amplia gama de actores
- La oportunidad para aprender de los demás
- La ocasión de establecer contactos con sindicatos y ONG importantes de Reino Unido y otros países
- La posibilidad de trabajar colectivamente con otras empresas para mejorar el impacto
- Aprendizaje mediante la práctica gracias a proyectos experimentales
- Aprendizaje sobre cómo demostrar los valores de la empresa en la práctica
- Capacidad de realizar auténticos cambios y responder a las críticas con un mayor conocimiento de la situación de sus propias cadenas de aprovisionamiento

Preocupaciones

Steve Homer también compartió que en fincas de todo el mundo, su empresa está especialmente preocupada por el *trabajo en plantilla*¹, la salud y la seguridad, las jornadas laborales excesivamente largas, y en escuchar la voz y opinión de trabajadoras y trabajadores.

6.3 El punto de vista de los sindicatos: el comercio ético y las buenas prácticas en la responsabilidad social de las empresas

Sue Longley es la coordinadora del Grupo Agrícola de la UITA. La UITA fue uno de los miembros fundadores de la ETI, y el Secretario General de la UITA estuvo en el Consejo de la ETI desde su fundación hasta febrero de 2007. La UITA es la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación. Cuenta con 360 filiales en 120 países y ha negociado acuerdos marco internacionales directamente con empresas multinacionales como Danone y Chiquita.

¹ En Colombia, esto recibe a veces el nombre de “trabajo cooperativo”, y se proporciona mediante lo que se conoce como cooperativas de trabajo asociadas.

Sue explicó en su presentación que las organizaciones sindicales eran miembros de la ETI porque:

- el Código Base de la ETI incluye los Convenios fundamentales 87 y 98 de la OIT sobre derechos sindicales
- ETI posee una estructura tripartita, con sindicatos, ONG y empresas representados por igual
- ETI tiene una excelente participación de las cadenas de supermercados de Reino Unido
- ETI se centra en gran medida en la agricultura y los derechos de los trabajadores agrícolas.

La UITA cree que el trabajo con códigos de conducta ha aportado mejoras a los trabajadores agrícolas. Entre los éxitos de la ETI se incluyen la legislación sobre subcontratistas (intermediarios) no regulados, el reconocimiento de sindicatos en algunas empresas miembro de ETI y la resolución de disputas particulares entre empresas y sindicatos.

Sue habló también del punto de vista sindical acerca del comercio ético, resaltando que:

- La mejor manera de promover y proteger los derechos de los trabajadores es mediante una buena legislación laboral bien efectivamente implementada y la organización de trabajadores en sindicatos libres, independientes y democráticos
- Los derechos humanos universales del trabajo son la base del planteamiento sindical, y las libertades sindicales (la *libertad sindical* propiamente dicha y derecho a la negociación colectiva) son derechos humanos universales reconocidos por la ONU y el Gobierno colombiano (que ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT)
- El comercio ético no reemplaza ni las leyes ni el respeto obligatorio de estos derechos, y depende de hecho de la influencia que se pueda ejercer a través de actores en las cadenas productivas internacionales. Sin embargo, tiene un papel en
 - El fomento de una cultura de respeto a la legislación por parte de las empresas
 - La apertura de espacios de diálogo social y el fomento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, así como sistemas de relaciones industriales maduras.

Sue también afirmó que, para que los códigos de conducta sean creíbles, deben basarse en los Convenios de la OIT, como mínimo en los referentes a los derechos laborales fundamentales; no deben ser iniciativas privadas regidas por un único grupo interesado; deben someterse a regímenes creíbles de inspección y basarse en el diálogo social, además de aceptar que la mejor forma de “inspeccionar” día a día el lugar de trabajo es el tener sindicatos *in situ*.

¿Cómo es una empresa ética?

Por último, la exposición oral de Sue también subrayó cómo creen los sindicatos que debe ser una empresa ética. Para que una empresa se comporte éticamente, debe hacer algo más que realizar declaraciones de buenas intenciones y pasar a la acción. Ha de asumir sus responsabilidades como empresa seriamente, proveyendo trabajo seguro y digno, adoptando una actitud abierta hacia los sindicatos y sus actividades y respetando los derechos laborales fundamentales. Los minoristas deben garantizar que las demandas hechas a sus proveedores (en materia laboral) sean coherentes con las políticas de precios y planes de producción y entrega exigidos, así como con contratos e inversiones de larga duración. También se deben fomentar relaciones industriales maduras, alcanzando acuerdos que permitan compatibilizar los buenos resultados de las empresas con unas buenas condiciones de trabajo para los empleados.

6,4 El punto de vista de las ONG: trabajar con los demás basándose en los derechos

Thalia Kidder trabaja en Oxfam Gran Bretaña como Asesora Global sobre Derechos Laborales y Economía con enfoque Género. Oxfam Gran Bretaña es también miembro fundador de la ETI y fomenta el trabajo conjunto entre sindicatos, ONG y empresas, respetando el rol distintivo e importante que debe desempeñar cada uno. Oxfam ha trabajado en varios proyectos experimentales de ETI, como por ejemplo en uno de trabajadoras a domicilio en el Reino Unido y otro de empleados textiles de Asia.

Según la experiencia de Oxfam, para lograr y mantener mejoras en materia de derechos laborales es importante trabajar con diversos actores. Oxfam usa un enfoque de derechos en su trabajo, recalando y fomentando los derechos laborales y derechos de las mujeres como derechos humanos. Oxfam pretende reforzar la capacidad de las trabajadoras y los trabajadores para exigir sus derechos, reclamando de las instituciones públicas y el sector privado que respeten y fomenten estos derechos. Oxfam considera que el sector privado puede fomentar el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y el trabajo digno; sin embargo es frecuente que sólo se dé importancia a la rentabilidad sin abordar las cuestiones de la igualdad de género y la reducción de la pobreza. Las estrategias de Oxfam abarcan el trabajo con las empresas para que la contribución del sector privado al desarrollo sea positiva y respete los derechos humanos.

Oxfam trabaja en 70 países de todo el mundo con el *Livelihoods Programme* ("Programa sobre Medios de Vida Sostenibles"), con investigaciones y campañas. La campaña Comercio con Justicia sacó a la luz el impacto del comercio internacional en los derechos laborales de las mujeres. Oxfam ha promovido investigaciones y realizado incidencia en temas como acuerdos comerciales internacionales, legislaciones laborales nacionales, prácticas de compra de empresas multinacionales y su impacto en el aumento de la precariedad laboral, en especial para las trabajadoras que se encuentran al final de las cadenas mundiales de comercio.

El programa de Oxfam Gran Bretaña en Colombia trabaja con sindicatos y ONG asociados que apoyan la campaña de alianza "Comercio con Justicia: mis derechos no se negocian": El programa de Oxfam Gran Bretaña también realizó investigaciones sobre los sectores de la exportación de frutas y flores. Esta investigación resalta que la flexibilización del mercado laboral tiene costes ocultos para trabajadoras, empresas y sociedad de forma más general. Esto se refiere también a la reciente reforma laboral en Colombia que ha generado más trabajo y menos remuneración para las trabajadoras.

Oxfam Gran Bretaña también considera que las empresas miembros de ETI tienen que integrar los derechos laborales como parte intrínseca de su negocio y prácticas empresariales. Tienen que cambiar la forma en que realizan su actividad empresarial y la forma en que sus compradores negocian con los proveedores. En muchos casos, un "grupo líder" de empresas dentro de un sector es el que cambia el *status quo* y demuestra que es posible ser ético y a la vez competitivo. Además, la respuesta colectiva por parte de todos los actores de un sector (en este caso, el de la floricultura) resulta muy efectivo para elevar los estándares de la cadena de aprovisionamiento.

7. La experiencia de ETI en Sudáfrica y Kenia

ETI y sus miembros quisieron compartir su experiencia en enfrentar las cuestiones laborales en el sector vinícola sudafricano y en el sector keniano de la floricultura, con el fin de que las lecciones clave se pudieran compartir con los actores colombianos.

7.1 WIETA: ejemplo del éxito del trabajo entre las partes interesadas, el diálogo social y la auditoría social creíble²

Simon Steyne es Asesor Superior Internacional del Congreso de Sindicatos británico (TUC, por sus siglas en inglés), miembro titular trabajador elegido del Consejo de Administración de la OIT; y también representa al Congreso de Sindicatos en el Consejo de la ETI. Fue presidente del proyecto experimental de la ETI en Sudáfrica (1998-2001). Ese proyecto llevó a la fundación de la Asociación en pro del Comercio Ético en el sector Vinícola y Agrícola (WIETA, por sus siglas en inglés) en 2002. Simon presentó las lecciones aprendidas de ese proyecto y de la fundación de WIETA e hizo hincapié en los paralelismos y diferencias con Colombia.

Los orígenes del Proyecto

El proyecto se originó en las conversaciones de los representantes tripartitos sudafricanos en el Consejo de Administración de la OIT. Se eligió por la oportunidad real de obtener cambios en esta cadena productiva relativamente pequeña y transparente, por el compromiso común de apoyar la nueva Sudáfrica y por la necesidad de desarrollar y probar métodos creíbles de auditoría social. Todos los participantes de ETI tenían socios en Sudáfrica y el Código ETI y la legislación nacional eran complementarios.

Problemas iniciales y desarrollos

Entre los problemas presentes en el sector se incluyen violaciones de los derechos laborales, salarios bajos, las condiciones laborales, vivienda, salud y seguridad en el trabajo y sanidad y educación pública. La discriminación y el paternalismo eran barreras para la mejora sostenible. Se produjeron mejoras a corto plazo, como los derechos de las trabajadoras a trabajar fuera del viñedo en el que trabajaban sus maridos, la elaboración de contratos escritos, el establecimiento de fondos para el desempleo, la desaparición del pago parcial en vino y del trabajo infantil y la construcción de nuevas viviendas para trabajadores. Por primera vez se escucharon las voces de los trabajadores y los empresarios empezaron a cooperar con los equipos de inspección.

Creación de equipos de inspección formados por todas las partes interesadas

Los equipos de inspección formados por todas las partes interesadas realizaron varias tandas de inspecciones entre 1999 y 2001 y establecieron una buena metodología de inspección. Todo esto proporcionó informes de gran calidad. Entre las lecciones aprendidas importantes se incluyen: la importancia de hacer uso de las habilidades y conocimiento locales, especialmente las de los sindicatos locales; las buenas técnicas de inspección, la oportunidad de *entrarle* en un momento oportuno (el *timing*), el valor de contrastar pruebas a tres bandas y la importancia de la sensibilidad de género. El Foro de Comercio Ético de Sudáfrica se creó en 1999 como un socio de la ETI.

La creación de WIETA y su rol

El trabajo en asociación contribuyó a la inspección social creíble y a la introducción de mejoras reales. Las cadenas británicas de supermercados apoyaron la extensión de esta

² Se pueden solicitar copias del informe completo del proyecto de ETI "Inspección de las prácticas laborales en el sector vinícola del Cabo Occidental, Sudáfrica, ETI, 2004 en <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2004/02/sawine-rept/index.shtml>

metodología y, en octubre de 2002, las partes interesadas locales crearon la Asociación en pro del Comercio Ético en el Sector Vinícola en Sudáfrica (WIETA, por sus siglas en inglés) para realizar el trabajo en este y otros sectores. WIETA se gobierna a través de un Comité Ejecutivo con miembros de empresas, sindicatos y ONGs, más un observador del Ministerio de Trabajo. El primer presidente fue un representante de las empresas y el actual es un delegado sindical. También formaba parte del comité de acreditación un inspector laboral. WIETA ofrece formación a inspectores sociales independientes. Los trabajadores y los empresarios están presentes cuando empiezan las inspecciones y los resultados y las recomendaciones también se transmiten a la gestión y a representantes de los trabajadores. Las mejoras son desarrolladas en consulta con empresarios y sindicatos.

Análisis costo-beneficios y resultados

El nuevo sistema era factible a nivel de costos y contaba con el apoyo parcial de los ingresos provenientes de la devolución fiscal de la UE a WIETA por las importaciones y otros proyectos de desarrollo social que llegaron después del nuevo acuerdo comercial con Sudáfrica. WIETA también fomenta el diálogo social. Se ha convertido en un organismo no oficial para la negociación sectorial: ha aumentado el número de trabajadores sindicalizados y hay más acuerdos colectivos, además de una mejor cooperación intersindical; tanto los trabajadores como los empresarios salen beneficiados. La cooperación entre WIETA y el cuerpo de inspectores laborales fomenta una actitud de respeto a la legislación entre los empresarios y hay un firme apoyo por parte del Gobierno.

7.2 La industria keniana de la floricultura: lecciones sobre cómo trabajar juntos y la inspección participativa³

Margaret Nderitu es la Responsable de Ética de World Flowers. World Flowers es uno de los proveedores británicos más importantes, que suministra flores de todo el mundo, con acuerdos especiales con Kenia. Margaret Nderitu compartió su experiencia de trabajo dentro de su empresa y del Foro ETI de Flores para atajar los problemas del sector de floricultura keniana.

¿Cómo trabajaron juntos los miembros?

Este trabajo comenzó en 2002, cuando una ONG miembro de ETI se quejó a las empresas miembros de ETI por las condiciones laborales precarias del sector. Todos los distribuidores miembros de ETI compraban flores de Kenia (al igual que lo hacen de Colombia), así que hacía falta una respuesta colectiva. Como consecuencia, se creó el Foro ETI de Flores para que los miembros compartiesen información y buenas prácticas y trabajasen conjuntamente con los socios de Kenia. En Kenia, las partes interesadas del sector y del Gobierno y las ONGs se reunieron para crear la llamada Iniciativa Empresarial Ética Hortícola (HEBI, por sus siglas en inglés), aunque no hubo representación sindical en esta entidad. World Flowers se implicó profundamente en los dos extremos de la cadena. Sus propias fincas de suministro formaron parte del proceso piloto de inspección y en la actualidad hay un acuerdo de negociación colectiva en su mayor finca de suministro.

³ Se puede descargar el informe completo de este trabajo Análisis las prácticas laborales en las fincas de flores de Kenia: *informe del trabajo de ETI 2002-2004* de <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2005/02/rept-kenyaflwrs/index.shtml>

El paso a la inspección participativa

En Kenia ya existían diversos códigos en el momento en que comenzó este trabajo, entre ellos estándares del sector y de comercio justo. Sin embargo, la auditoría social que se estaba usando para abordar la cuestión de las condiciones del sector no generaba información precisa. Entidades privadas realizaban inspecciones puntuales empleando a sus propios inspectores, sin utilizar métodos participativos ni involucrar a sindicatos y ONGs. Tras ser compartidos lo aprendido en el trabajo previo de la ETI en Zimbabwe y Sudáfrica, las partes interesadas keniatas crearon su propia metodología de inspección participativa. Los beneficios de la inspección participativa incluían, entre otros:

- Mayor implicación y formación del trabajador en vez de un enfoque simplemente en los incumplimientos
- Mayor comprensión de temas sensibles como el acoso o la discriminación, que son difíciles de desvelar a partir de documentos o cuestionarios formales
- Permite el diálogo entre trabajadores y empresarios para compartir ideas sobre cuestiones laborales y sociales.

Logros de las partes implicadas en Reino Unido y Kenia

- Creación de un espacio seguro para el diálogo destinado a afrontar problemas comunes a través del Foro ETI de Flores en Reino Unido, y de HEBI en Kenia.
- Criterios de inspección adecuados y creación de inspección participativa, además de la formación de un grupo de inspectores locales
- Todas las partes interesadas mostraron un mayor interés en los códigos sociales
- Se compartieron las lecciones aprendidas gracias a las mejoras de las inspecciones sociales y el trabajo de las partes interesadas en Zimbabwe y Sudáfrica.

Lecciones particulares relevantes para las partes interesadas colombianas

Margaret afirmó que había una serie de lecciones aprendidas a partir de la experiencia que eran relevantes para las partes interesadas colombianas. Entre ellas, se incluye la necesidad de que todas las partes interesadas cooperen para garantizar la aplicación de buenas prácticas laborales. En cuanto a las auditorías sociales, la implicación de otras partes interesadas genera confianza, mejor *apropiación* del proceso así como información más detallada y mejor aceptación de las conclusiones. Aunque los costes que conllevó realizar las inspecciones fueron soportados por las empresas involucradas, los inspectores locales eran mucho más baratos que los internacionales. Es importante que exista un equilibrio de género entre inspectores e inspectoras que refleje el equilibrio de género de los trabajadores y las trabajadoras, de forma que ambos puedan expresar sus preocupaciones. También resulta fundamental contar con un proceso de inspección que entiendan todos los trabajadores. Por último, es preferible un planteamiento de mejora continua de las condiciones laborales en las fincas a un planteamiento de cumplimiento de normas. Todo cambio lleva su tiempo.

8. Cuestiones interesantes sobre las fincas colombianas que proveen a Reino Unido

8.1 Visión general

En el seminario, cuatro grupos de interés colombianos aportaron sus puntos de vista acerca de las cuestiones interesantes sobre fincas que venden al Reino Unido.

Asocolflores habló en nombre de los productores de flores, Cactus hizo lo propio por parte de las ONGs colombianas y Untraflores, por los sindicatos del país. Muchos de estos puntos de vista muestran opiniones muy divergentes sobre las actuales condiciones de trabajo de los obreros del sector de la floricultura. Como consecuencia, este documento informará de la visión de cada parte interesada tal y como se presentó en el seminario. El director de la nueva oficina de la OIT en Bogotá también ofreció su opinión desde el punto de vista de la OIT.

8.2 Punto de vista de los productores

Augusto Solano, Presidente de Asocolflores, realizó una presentación en nombre de sus miembros. La producción de sus miembros supone un 75% de las exportaciones totales de flores de Colombia. Afirmó que Asocolflores pretende trabajar en pro de un sector de la floricultura sostenible, con fuerte énfasis en la responsabilidad social. Presentó la etiqueta distintiva social y medioambiental de Asocolflores, Florverde, que se introdujo hace más de 10 años. Se trata de un código de conducta voluntario que fomenta el bienestar de los trabajadores así como la floricultura sostenible, y cuenta con la certificación de la empresa suiza SGS. La superficie cubierta por los miembros Asocolflores ha crecido de forma significativa, y ya hay 109 fincas certificadas con el estándar Florverde, que se centra en el cumplimiento de la legislación en materia laboral y de salud y seguridad. También afirmó que el 13% de los trabajadores está afiliado a algún sindicato, y el 26% está cubierto por algún acuerdo de negociación colectiva.

Condiciones de las fincas según el plan Florverde

El plan Florverde ha generado importantes mejoras en las condiciones laborales de las fincas. Todas las fincas Florverde reúnen las siguientes características:

- Cobertura total de las obligaciones frente a la Seguridad Social
- Todos los trabajadores tienen más de 18 años de edad
- Los contratos de trabajo son formales
- Formación en salud y seguridad laboral
- Salario mínimo marcado por la ley o superior
- Entrega de ropa y equipo de trabajo
- Asistencia médica permanente
- Agua potable a disposición de todos los trabajadores
- Cantinas e instalaciones para calentar la comida
- Salas de descanso y para cambiarse
- Programas de prevención de riesgos químicos y ergonómicos
- Análisis sociodemográficos y programas sociales

El 75% de las fincas de Asocolflores pagan más del salario mínimo. Las fincas ofrecen descansos a los trabajadores y la carga semanal media es de 46,5 horas. Se pagan las horas extra con diversos diferenciales en función de la hora y del día de la semana.

Aunque la discriminación no es un tema recogido explícitamente en el código Florverde, existen oportunidades para las mujeres y no existe discriminación racial. Se ofrece empleo estable y la duración media del servicio de los trabajadores es de seis años. Además, Asocolflores dirige otros programas de desarrollo social exitosos. Entre las áreas de mejora se incluyen la vivienda para los trabajadores y la floricultura respetuosa con el medioambiente.

Problemas a los que se enfrenta el sector

El sector también debe afrontar varios problemas, como la reevaluación del peso colombiano, las heladas históricas del año pasado, la bajada de la demanda de flores en los mercados mundiales y el aumento de los costes por trabajador. El desempleo se sitúa en el 12% y Asocolflores teme que la pérdida de interés de los consumidores por la compra de flores colombianas produzca más pérdidas de puestos de trabajo.

8.3 Punto de vista de los sindicatos

Alejandro Torres, de Untraflores, presentó el punto de vista de los sindicatos con el acuerdo de la IUTA y la CUT.

Situación de los trabajadores del sector de la floricultura

Alejandro Torres afirmó que el sector de la floricultura es uno de los principales contribuyentes a los ingresos de Colombia procedentes de la exportación. No obstante, existen numerosas prácticas irresponsables en el sector. Las condiciones laborales están empeorando, los salarios suelen ser bajos y los trabajadores no consiguen ganar lo suficiente para vivir. El trabajo en sí es duro. Algunas fincas de flores están cerrando sin que se pague a los empleados la indemnización por despido. También hay graves problemas de salud y seguridad, ya que los pesticidas causan problemas irreversibles para la salud reproductiva.

Derechos sindicales

Poco ha cambiado en el sector de la floricultura en materia de libertad sindical y de derecho a la negociación colectiva. Siguen sin estar adecuadamente reconocidos por el Gobierno y los empresarios, y hay campañas para impedir la libertad sindical, como el uso de pactos colectivos impuestos unilateralmente por los empresarios. Muchos empresarios contratan a diversos tipos de trabajadores temporales. Se trata de una estrategia deliberada para impedir que los trabajadores disfruten de los derechos sindicales. Lo que quieren los trabajadores es un trabajo digno y disfrutar de sus derechos. Quieren que se acabe con los contratos temporales, las relaciones subcontractuales y el uso de contratos por obra y servicio a través de Cooperativas de Trabajo Asociado.

Cuestiones medioambientales de interés

Alejandro terminó su exposición oral afirmando que también existen preocupaciones medioambientales. Además de los problemas que suponen los pesticidas, los municipios locales han presentado quejas en algunos casos por el uso y el impacto del sector de la floricultura sobre agua subterránea y de superficie.

Sinaltraflor y Utracun

Después del seminario se recibió una carta enviada por Sinaltraflor y Utracun que subrayaba que estos sindicatos lograron consolidar una fuerte base sindical y negociar convenios colectivos en 24 fincas que abarcan a 6000 trabajadores.

8.4 Punto de vista de las ONG

Aura Rodríguez, Directora de la Corporación Cactus dio una presentación con la perspectiva de las ONGs. Valoró el interés de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) en la floricultura colombiana para que todos los grupos de interés puedan hacer un balance equilibrado de las estrategias para apoyar los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores. Recalcó que el bienestar de trabajadoras y trabajadores debería ser el

principal indicador de éxito del sector. Esto significa reconocer sus derechos estipulados en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y recogidos en nuestra legislación laboral Colombiana desde hace décadas.

Aura explicó que Corporación Cactus ha trabajado en el sector por cerca de 10 años, respaldando la organización sindical independiente y recopilando evidencia de prácticas en el sector. El servicio de Asesoría Jurídica de la Corporación Cactus ha atendido 600 casos en sus 6 años de existencia; Cactus ha realizado también más de 3000 entrevistas con trabajadoras y trabajadores entre 2004 y 2007. Este trabajo ha permitido recoger evidencia de que las trabajadoras y trabajadores encuentran problemas graves para ejercer sus derechos fundamentales. Por el momento no ha habido en la floricultura asesinatos a líderes sindicales y es indispensable prevenir este tipo de violencia antisindical respetando y reconociendo la organización independiente y autónoma de trabajadoras y trabajadores. Entre los problemas encontrados en el sector están los siguientes:

- **Obstáculos a la libertad sindical**, a través de la promoción de sindicatos patronales, por ejemplo, u ofrecimiento de estímulos económicos a quienes se desafilien del sindicato.
- **Horarios de trabajo excesivos** que pueden llegar alcanzar de 14 to16 horas en temporada alta. Para las mujeres, hay que tener en cuenta que hay que añadir tres o cuatro horas adicionales de trabajo doméstico.
- **Discriminación a las mujeres**, como solicitud de prueba de embarazo (por 84% de las mujeres encuestadas por Cactus en noviembre 2005); el despido en estado de embarazo (5% de los casos de consulta en asesoría jurídica de Cactus), o la solicitud de información sobre número de hijos o expectativa de los mismos. Las mujeres representan el 65% de la mano de obra en la floricultura y 77% de los operarios o supervisores en labores de cultivo y post cosecha; los rangos superiores de supervisión, autoridad y administrativos están, por lo general, a cargo de hombres.
- **Riesgos la salud y seguridad**, como los provocados por movimientos repetitivos como el síndrome del túnel del carpo, posturas incómodas, uso abundante de plaguicidas y cambios de temperatura. Las trabajadoras identifican mejoras con la implementación de Florverde, aunque es frecuente aún que se incumpla el estándar internacional de 24 horas como tiempo mínimo de reingreso a las labores después de la fumigación.
- **Salarios mínimos por debajo de la canasta básica**. El salario nacional mínimo mensual es de \$433.70 y sólo cubre el 45% de la Canasta Familiar Básica (CFB). Además, el motivo de consulta principal en el servicio de Asesoría Jurídica de Cactus es el incumplimiento en el pago de salarios o prestaciones sociales cuando finaliza la relación laboral. Esta práctica atenta contra el “mínimo vital”, como se le denomina en el sistema jurídico colombiano, al ser este la única fuente de ingresos para los trabajadores.
- **Tiempos de descanso insuficientes**, lo que junto a jornadas laborales extensas agravan los riesgos ocupacionales de seguridad y salud.
- La contratación directa e indefinida que favorece el ejercicio de los derechos laborales se ha visto afectada por la legislación laboral colombiana y también por las prácticas empresariales. Por ejemplo, las investigaciones realizadas muestran que el 18.1% de la contratación se hace a través de Empresas de Servicios Temporales, y el 2.9% a través de la utilización de Cooperativas de Trabajo Asociado, prohibida por la ley colombiana.
- Ausencia de los trabajadores y trabajadoras en las auditorías sociales y en Florverde. En las auditorías su participación es medida por la empresa que escoge el personal. En Florverde, se equipara la organización sindical con otras formas organizativas como comités de salud ocupacional. Tampoco se incluyen preguntas para establecer la autonomía e independencia de los sindicatos.
- El incumplimiento de pagos a la salud y seguridad social es una queja frecuente en el sector.

Para concluir, creemos que el interés de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y el compradores del Reino Unido son una oportunidad para que los empresarios de la floricultura colombiana renueven y avancen en sus compromisos con el cumplimiento de la legislación laboral y prácticas que superen “lo de ley”. En un marco de diálogo con mujeres y hombres, esto debe resultar en una mejor distribución de los beneficios si conlleva salarios dignos, contratación directa e indefinida, libertad sindical, reducción de las excesivas cargas laborales, participación abierta e informada de trabajadoras y trabajadores en el desarrollo de códigos de conducta y sistemas de monitoreo y el reconocimiento de los impactos diferenciados de las condiciones laborales para las mujeres.

8.5 Punto de vista de la OIT

La ETI se mostró muy agradecida por contar con la asistencia de Marcelo Castro Fox, director de la oficina de la OIT en Colombia, de reciente re-apertura. Marcelo expresó en su exposición oral el apoyo de la OIT al seminario y a sus objetivos, que son coherentes con los de la OIT. Recordó a los participantes que la OIT es tripartita y representa a sus miembros gubernamentales, empresariales y sindicales. Se mostró muy satisfecho por el gran número de participantes. Los incitó a aprovechar la oportunidad de las sesiones de trabajo en grupo para colaborar de forma constructiva y sentar las bases de un trabajo futuro. Prometió contribuir a apoyar cualquier diálogo continuo que surja en el seminario.

9. Comprender cómo pueden trabajar juntas las partes interesadas colombianas

Durante el seminario, hubo dos sesiones de trabajo en grupo durante las cuales empresarios, sindicatos, ONG y organizaciones internacionales hablaron sobre cómo trabajar juntos en el futuro. En especial, estas sesiones se desglosaron en los siguientes puntos:

- Definir un rol positivo claro para cada grupo de interés
- Analizar lo que cada grupo necesitaba de las demás partes para trabajar juntos en el futuro
- Acordar lo que puede aportar cada grupo al proceso de mejora de temas laborales

Aunque hubo disparidad de opiniones en los grupos, cada una de ellas logró alcanzar un consenso y crear una respuesta conjunta. Entre los puntos de acuerdo, figuraron:

- respetar los roles de los demás y escucharse mutuamente de forma seria
- acordar datos sobre el estado de las condiciones laborales del sector
- respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
- establecer un foro continuo de diálogo
- trabajar en la industria de la floricultura en el contexto del respeto de las normas laborales internacionales

Cada grupo presentó los resultados de sus conversaciones en las sesiones plenarios del seminario y remitió a la ETI las notas tomadas durante estas conversaciones. Abajo se presentan estas notas.

9.1 Respuesta de los sindicatos sobre su papel, necesidades de otras partes interesadas, contribución y propuestas para el diálogo continuo

“Fue difícil reunir a todas las partes y la UITA realizó un trabajo extraordinario en la coordinación de la parte de los sindicatos. La mesa redonda es un gran logro:

los participantes en el foro se mostraron dispuestos a escucharse mutuamente y están continuando las conversaciones. La creación de un mayor espacio para que se den relaciones industriales maduras en el sector de la floricultura beneficiará a los trabajadores y al conjunto del sector. Cuanto más diálogo social efectivo tengamos en Colombia, mejor”
Participante sindical

El grupo sindical estuvo muy bien representado mediante 40 delegados de: la UITA, CUT, CUT Antioquia, CUT Cundimarca, CTC, CGT, Sintrainagro, Utracun, Sinaltraflor, Untraflores, Fetraboc, Flor América, Flores de los Andes, Flores Benilda, Flores de Funza, Flores el Rosal, Flores de la Sabana, CI Spondor, Sintraandes, Sinflocor y Sintrario. El grupo sindical alcanzó un consenso y planteó las siguientes propuestas:

- Establecer un foro de diálogo continuo, participación y acuerdo basado y regido por el principio de respeto mutuo.
- Establecer una mesa redonda para el diálogo en la que participen sindicatos, empresarios y ONG del sector de la floricultura, con la asistencia técnica de la OIT y el acompañamiento de la ETI. Acordaron que la UITA coordinase la participación de los sindicatos en la mesa redonda
- Para generar confianza mutua, se expresará la política en materia de derecho a la libertad sindical, el trabajo digno y ético y la negociación colectiva tal y como contemplan los convenios internacionales de la OIT.
- Compartimos el deseo de reforzar las empresas que son competitivas en el contexto del respeto a los sindicatos y a los derechos sociales con vistas a expandir las empresas a la Unión Europea, especialmente al mercado de Reino Unido.
- Para crear conjuntamente mecanismos de protección del medioambiente en el sentido más amplio.

9.2 Respuesta de las empresas sobre su papel, necesidades de otras partes interesadas, contribución y propuestas para el diálogo continuo

El grupo empresarial se compuso de minoristas y proveedores de Reino Unido, productores y agentes colombianos y representantes de Asocolflores y Proexport.

Rol positivo para las empresas

Las empresas afirmaron que están interesadas en el bienestar y el desarrollo de los trabajadores del sector de la floricultura, tal y como quedó patente a juzgar por la asistencia y participación masiva en el seminario.

Qué necesitan las empresas de las demás partes interesadas

Las empresas acordaron que se puede lograr el diálogo continuo si todas las partes respetan los siguientes puntos:

- Acuerdo sobre comportamiento esperado:
- No generalizar
- Cumplir las reglas, las de este evento y las que en el futuro se acuerden.
- Estar preparados para escuchar, esto es, no sólo oír de forma pasiva lo que los demás dicen, sino escuchar de la misma forma que a uno le gustaría ser escuchado
- No hacer alusiones particulares o personales dañinas contra instituciones o personas participantes.

Además, las empresas consideraron prioritaria la generación de confianza. Como consecuencia, recomendaron que se trace una línea de base en la que las partes nos pongamos de acuerdo sobre las últimas novedades del sector de la floricultura colombiana en las materias de interés común. El estudio se debe basar en datos, hechos y fuentes validadas. Para generar la confianza necesaria, todas las partes deben partir de la

aceptación de otras partes y valorar sus aportaciones. Las empresas coincidieron en aceptar la libertad sindical pero no la obligación de formar sindicatos. Cuando es una obligación, no hay libertad. También les parece importante resaltar los ejemplos positivos en los que, por ejemplo, la libertad sindical en cualquiera de sus expresiones se refleje en un modelo de comunicación reforzada.

Propuestas de las empresas para el diálogo continuo

Las empresas realizaron propuestas muy concretas para una mesa redonda como proceso de diálogo continuo, acompañadas por un calendario de aplicación. Estas propuestas fueron:

- Acordar intercambiar información en un espacio adecuado y con un mediador independiente.
- Para cada uno de los tres grupos se deben designar dos representantes, con un total de seis personas en la mesa redonda.
- Que la primera reunión se celebre el 13 de julio de 2007. Su finalidad será definir el tipo de información que se debatirá, así como las normas de la mesa redonda.
- Que los tres grupos den su información a un mediador independiente responsable de contrastar y analizar la información para ratificarla, de aquí al 7 de septiembre de 2007.
- Que la mesa redonda debe reunirse otra vez en noviembre para comentar la información y para que todas las partes lleguen a un acuerdo que genere un análisis base del sector. El mediador independiente debe remitir la información a cada grupo antes de la reunión para permitir que se prepare con tiempo.
- Que el grupo acepte la generosa propuesta de las instituciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales en relación con la financiación de la mesa redonda.

9.3 Respuesta de las ONG sobre su papel, necesidades de otras partes interesadas, contribución y propuestas para el diálogo continuo

El grupo de ONG estaba formado por Cactus, War on Want, Oxfam Gran Bretaña, Rainforest Alliance, Fundación Ideas por la Paz, International Labour Rights Fund, US Labour Education in the Americas Project y la Escuela Nacional Sindical.

Rol positivo para las ONG

El grupo admitió que las ONG nacionales e internacionales desempeñan roles distintos. El grupo quiso expresar el concepto clave de que las empresas no deben tener la expectativa de que las ONG representen el punto de vista de los sindicatos: Los ONG no sustituyen ni representan a los sindicatos (ni a las empresas; por ejemplo, las asociaciones patronales también se pueden clasificar como ONG). El grupo consideró que entre los roles positivos y las contribuciones potenciales de las ONG figuran:

- Investigación, documentación y pruebas sobre las condiciones laborales del sector de la floricultura.
- Fomento de la creación de espacios para el encuentro y el diálogo
- Promover estrategias comunicativas para impulsar la toma de conciencia (cambiar los prejuicios), incluido el caso de los consumidores
- Fomentar vínculos con las autoridades locales y nacionales y con los grupos de consumidores.
- Apoyar la creación de alternativas (planteamientos, estrategias y modelos) basadas en el aprendizaje a partir de otras experiencias.
- Contribuir al análisis de la (des)igualdad de género, el impacto medioambiental y social y las cadenas de producción y distribución.

Qué necesitan las ONGs de otros actores

Al analizar las necesidades de las ONG respecto de los demás actores, el grupo dividió su respuesta en tres partes: lo que se necesita de ambos grupos (todos ellos); lo que se necesita de las empresas y lo que se necesita de los sindicatos.

Necesitado de dos grupos	Necesitado de empresas	Necesitado de sindicatos
Escucharnos		
Acordar nuestros roles en el proceso	Comunicar su compromiso de respetar los derechos de las y los trabajadores en las fincas	Clarificar escenarios sindicales globales, nacionales
Reconocer los obstáculos y necesidades particulares de las mujeres		
Acuerdos sobre los indicadores base de trabajo	Más información, transparencia y apertura	
Conocer otras experiencias y roles de cada uno		
Aclarar las expectativas sobre el proceso		

Propuestas de las ONG para el diálogo continuo

En la segunda sesión de trabajo en grupo, el de las ONG hizo eco de los comentarios del resto de grupos y realizó las siguientes propuestas:

- En cuanto a "fomentar la creación de espacios de diálogo", apoyar la Mesa de Diálogo propuesta para sindicatos, empresas y ONG. El grupo propuso que la OIT se involucre y que se solicite apoyo técnico a la ETI para esta Mesa Redonda.
- Que la mesa redonda consiga acuerdos básicos sobre lo que no es negociable, incluidos los valores y los principios para el diálogo. La mesa comenzaría con las normas laborales fundamentales de la OIT y con la consideración del concepto de la OIT de "Trabajo Digno" como no negociable.
- Que la mesa redonda debe contar con un proceso claro para acordar los términos de referencia para nuevas investigaciones (estudios) que definirían unas líneas generales para la información común consensuada sobre las condiciones del sector de la floricultura.
- Que ONG participantes en la mesa redonda serán nacionales, con una trayectoria clara de trabajo en pro de la aplicación de normas laborales en el sector de la floricultura. El grupo de las ONG propuso una reunión para alcanzar acuerdos entre las ONG acerca de su representación en la reunión.
- Que la mesa redonda aborde las cuestiones de financiación (y cualquier otra que surja) para crear las condiciones que permitan una participación y una sostenibilidad auténtica para la mesa redonda.

9.4 Respuesta de las organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales sobre su papel, sus requisitos y su contribución al diálogo continuo.

Las organizaciones y los observadores internacionales de este grupo fueron Social Accountability International, Ethical Trading Initiative, la Organización Internacional para las Migraciones y US AID. Consideraron que podían desempeñar un papel positivo y contribuir al diálogo continuo de las siguientes formas:

- Aportando recursos, como por ejemplo un espacio neutral de encuentro, tiempo del personal y financiación (donde esto no sea polémico)
- Ayudar a fijar objetivos mínimos y espacios de entendimiento

- Apoyar tanto la competitividad sostenible como el trabajo digno y las normas laborales internacionales
- Ayudar a desarrollar la capacidad de las diversas partes interesadas
- Contribuir a hacer que los Gobiernos, los inspectores laborales, las ONG, las organizaciones internacionales gubernamentales y las agencias de la ONU tales como la OIT se involucren, sumándose a los socios tradicionales en el diálogo social (sindicatos y empresarios)
- Fomentar el apropiamiento a nivel local y garantizar la prioridad de los puntos de vista locales
- Sumar puntos de vista a escala mundial

10. Conclusiones y propuestas de los copresidentes

Al final de las sesiones de trabajo en grupo y las plenarias, los copresidentes resumieron su comprensión de lo que habían expresado los diversos grupos. Esto se hizo con el fin de trazar y presentar conclusiones y propuestas por parte de la presidencia para el trabajo futuro. Aunque se explicó a los participantes en la presentación del seminario, por desgracia, este proceso no resultó claro para todos los participantes. Al presentar un acta de las conclusiones y propuestas aquí, hemos consultado las propias actas de los grupos sobre sus conversaciones y hemos intentado plasmar con la mayor precisión posible lo que surgió de dichas conversaciones.

10.1 Conclusiones de los copresidentes

- Todos los grupos de interés asistentes al Foro expresan sus deseos y voluntad política de continuar un proceso de diálogo y concertación de buena fe y con respeto mutuo, respetando las diferentes competencias de los interlocutores
- El diálogo social debe ser entendido como elemento fundamental para apoyar un crecimiento y fortalecimiento del éxito de las empresas de la floricultura colombiana y del comercio ético, en reconocimiento, entre otros, de los desafíos del tipo de cambio con el dólar estadounidense.
- Asimismo, reconocen que el respeto por los derechos fundamentales en el trabajo, particularmente la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva para trabajadoras, trabajadores y empleadores a tenor de los convenios de la OIT, es un elemento fundamental en el diálogo y en el desarrollo del trabajo digno.
- Por lo tanto, los grupos de interés acuerdan establecer una “Mesa Redonda” de diálogo con participación de empresarios, sindicatos, y ONG vinculadas al sector floricultor, con la asistencia técnica de la OIT y el acompañamiento de la ETI.

10.2 Propuestas de los copresidentes surgidas de la discusión

- El Foro propone que la convocatoria de la Mesa Redonda se haga en primer lugar por Asocolflores, la UITA y una ONG colombiana (nominada por consenso por el grupo de ONG colombianas presentes en el Foro)
- El Foro propone que la primera reunión sea en el mes de julio.
- Entre los asuntos de preocupación común se incluye la necesidad de una mejora continua en la higiene y salud profesionales en el sector, para avanzar e insistir en las buenas prácticas ya existentes; y los desafíos para proteger el medio ambiente. Por tanto, entre las distintas propuestas del Foro está la de que se incluya esta temática en un orden del día después del inicio de la Mesa Redonda.
- Con motivo de las diferentes perspectivas de los varios grupos de interés, así como de la variedad de las estadísticas presentadas, el Foro también propone incluir, como uno de los primeros puntos en el orden del día en la Mesa Redonda en septiembre, que se encargue la elaboración de una encuesta de base para examinar la aplicación de los elementos del código de la ETI (y otros elementos acordados en la Mesa Redonda) a alguien que goce de la confianza de todos los grupos de interés, quien podría ser propuesto por la Oficina de la OIT.

11. Próximos pasos

ETI difundirá este informe y esperamos que proporcione una base para comenzar un debate entre las partes interesadas locales en Colombia. Entre el seminario y la redacción de este informe en junio de 2007, ya han habido algunas reuniones. La oficina local de la UITA acordó coordinar la contribución de los sindicatos. También se reunieron colegas de la CUT con compañeros de las ONGs en Bogotá. El Congreso de Sindicatos ha realizado una contribución financiera a la reestablecida oficina de la OIT en Bogotá, que debe emplearse como formación de trabajadores en coordinación con la UITA y ENS.

Las empresas, los sindicatos y las ONG miembros de ETI seguirán trabajando con sus proveedores, filiales y socios de Colombia para abordar las cuestiones planteadas en el seminario. Cuando las partes interesadas locales hayan definido un proceso para el futuro, confiamos en que todas ellas (colombianas, británicas e internacionales) puedan realizar las contribuciones señaladas en la Sección 9 de este informe. El secretariado de la ETI animará a todos los miembros a que apoyen a sus homólogos locales. También animaremos a nuestros miembros empresariales a que tengan en cuenta el impacto de sus propias prácticas de compra en la capacidad de las partes interesadas colombianas de mejorar los estándares laborales. ETI mantendrá su sitio web actualizado sobre cualquier progreso que se produzca.

Apéndice 1: Programa del seminario

Programa: Seminario de ETI para todas las partes interesadas en la implementación de los derechos laborales en el sector colombiano de la floricultura

Hotel Rosales Plaza, Calle 71a, nº 5-47 18 de abril 2007

Hora	Actividad	Orador
08.30	Inscripción, café	
09.00	Presentación del seminario	Presidentes: Héctor Fajardo, Simon Steyne
1ª sesión: Presentación de las partes interesadas de Reino Unido y de sus puntos de vista		
09.10	Bienvenida por parte del embajador británico en Colombia	Haydon Warren-Gash
09.25	¿Qué es ETI?	Pins Brown, ETI
09.35	¿Por qué trabajamos juntos en ETI y en Colombia? Oradores de empresas, sindicatos y ONG	Louise Nicholls, Marks & Spencer (distribuidora) Steve Homer, Flamingo Holdings (importadora) Sue Longley, UITA Thalia Kidder, Oxfam
2ª sesión: Presentación de las partes interesadas de Colombia y de sus puntos de vista		
10.20	Presentación de la sesión	Héctor Fajardo
10.30	Cuestiones interesantes sobre las fincas de flores que proveen a Reino Unido Puntos de vista de los representantes de los productores, los sindicatos, las ONG y la OIT	Asocolflores (en nombre de los productores) Sindicatos - representantes por confirmar Cactus (ONGs) OIT – Marcelo Castro Fox
3ª sesión: Qué papeles puede desempeñar cada parte interesada para fomentar el trabajo en equipo		
11.15	Presentación de la sesión	Simon Steyne
11.25	División en grupos Productores, sindicatos, ONG y partes interesadas internacionales por consensuar <ul style="list-style-type: none"> - Qué papel positivo puede desempeñar cada uno - Qué necesitaría cada uno de los demás para trabajar juntos y avanzar 	
12.30	ALMUERZO	
13.35	Informe de cada grupo de trabajo	
4ª sesión: Aprender de la experiencia de ETI		
14.05	Presentación de la sesión	Pins Brown, ETI
14.10	Sector vinícola de Sudáfrica Sector de la floricultura	Simon Steyne Margaret Nderitu, World Flowers
5ª sesión: ¿Qué puede aportar cada parte interesada para fomentar el trabajo en equipo?		
15.05	Presentación de la sesión	Héctor Fajardo
15.15	División en grupos Las partes interesadas acuerdan lo que puede aportar cada una al proceso continuo de afrontamiento de las cuestiones laborales (en	

	relación con lo que las demás necesitarían de ellas tal y como se habló en la 3ª sesión)	
16.20	Regreso a la plenaria	
16.25	Las partes interesadas informan a la plenaria de los resultados de la 5ª sesión	
6ª sesión: Próximos pasos		
17.00	Propuesta de nuevos pasos basada en los resultados del trabajo en grupo	Presidentes
17.20	Conclusión	Presidentes y delegación de ETI

Apéndice 2: Lista de participantes y observadores

Participantes

Nombre de la organización

Agrícola Conday
All Seasons
All Seasons
Alpes Flowers
Alpes Flowers
Americaflo
Aposentos
Aposentos
Asesora Seguridad Social
ASOCOLFLORES
ASOCOLFLORES
ASOCOLFLORES
BC Bromelias
Benilda
Benilda
Benilda
Cactus
Cactus
Cactus
CGT/Fetraboc
CGT/Fetraboc
CGT/Fetraboc
CGT/Fetraboc
CGT/Fetraboc
CGT/Fetraboc
CGT/Fetraboc - Benilda
CGT/Fetraboc - Benilda
CGT/Fetraboc - Benilda
CGT/Fetraboc - Benilda
CGT/Fetraboc - Flores de los Andes
CGT/Fetraboc - Flores de los Andes
CGT/Fetraboc - Flores de los Andes
CGT/Fetraboc - Flores de los Andes
CGT/Fetraboc - Flores de los Andes

Nombre

Rafael Gutiérrez
Carlos Campos
Farrah Adam
Peter Beyfus
Katheryn Mejía
Jorge López
Felipe Ramírez
Angela María Catumba
Patricia Martínez
Juan Carlos Isaza
Augusto Solano
Martha Moreno
Franz Georg Gruber
Adriana González
Luisa Monroy
Pedro T Mejía
Loriz Sáenz
Angélica Chaparro
Aura Rodríguez
Julio Roberto Gómez
Luis E Medina
Sérvulo Bautista
Nelson Caballero
Humberto Correa
José Andrés Peña
Humberto Prado
Judith Ospina
Daniel Castro
Carmen Fuentes
Bertha Usaquen
José Castillo
Martha Cecilia Gómez
Gloria Cárdenas
Ana Cante
Aminta Rogeles

CGT/Fetraboc - La Sabana	Gonzalo Santamaría
Colibrí	María Fernanda Rojas
Colibrí	Andrés Toro
CTC	Gonzalo Wohmeyer Gómez
CTC	Carlos Torres
CUT	Manuel Téllez
CUT Antioquia	José Joaquín Vásquez
CUT/Fiscal	Tarsicio Mora Godoy
Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)	Peter Hauschnik
Discovery	Martha Nieto
Discovery	Fernando Yáñez
ENS	Jana Silverman
ENS	Marta Cecilia Londoño
Flamingo Holdings	Steve Homer
Flores Colombianas	Uriel Pérez
Flores De Bojaca	Peida Ramir de Ramírez
Flores de Funza	Álvaro Ferro
Flores de Funza	Luz Ángela Tobar
Flores de Funza	Sergio Cadena
Flores del Río	María Carmen Alargan
Flores la Conchita	María Eugenia Alemán
Ministerio de Asuntos Exteriores (R.U.)	Haydon Warren-Gash
Ministerio de Asuntos Exteriores (R.U.)	Alice Carver
Grupo Capiro	Marisa Silva
Grupo Chia	Piedad Villaneda
Grupo Chia	Catalina Casas
Grupo Chia	Felipe Arango
Hosa Ltd	Mauricio Morales
Intergreen	Maarten Moerman
Intergreen	Jan Willem van Gulik
Intergreen	José Henao
International Labour Rights Fund	Nora Ferm
International Union Foodworkers	Sue Longley
International Union Foodworkers	Luis Pedraza
Jardines de los Andes	Fernando Jaramillo
Marks & Spencer	Louise Nicholls
Multiflora	Daniel Urbina
Oxfam	Thalia Kidder
Oxfam Gran Bretaña Colombia	Clare Moberly
Oxfam Gran Bretaña Colombia	Andres Bernal
Oxfam Gran Bretaña Colombia	Pilar Rueda
Oxfam Gran Bretaña Colombia	Laura Rangel
ProExport	Alejandra Bejarano
SGP	Lucy Emmott
Sinaltraflor	Pablo Osario
Sinaltraflor (Funza)	Ana Lucía Rojas
Sinaltraflor (Funza)	Álvaro Castillo
SINTRAINAGRO	Hernán Correa
Suasunque	Ernesto Vélez

Suasuque
Suasuque
Tahami Cultiflores
Tesco
Congreso de Sindicatos
Untraflores
Untraflores
Untraflores
Untraflores
US Labor Education in the Americas Project (LEAP)
US Labor Education in the Americas Project (LEAP)
Utracun
Utracun
Utracun
Utracun/Sinaltraflor
Utracun/Sinaltraflor
Utracun/Sinaltraflor - Splendor Rosal
Utracun/Sinaltraflor - Splendor Rosal
World Flowers

Observadores

Fundación Ideas para la Paz
Fundación Natura
FUPAD
Organización Internacional para las Migraciones
Ethical Trading Initiative
Organización Internacional del Trabajo
Social Accountability international (SAI)
US AID
Departamento de Estado de EE.UU.
War on Want
War on Want

Lucy de Vélez
Erika Ávila
Elizabeth Londono
David Fryer
Simon Steyne
Gloria Romero
Aidé Silva
Alejandro Torres
Edwin Ramírez
Stephen Coates
Charity Ryerson
Manuel Salamanca
María del Carmen Alarcón
Alejandro Ramírez
William Blanco Gómez
Humberto Montero
Ruth Cárdenas
Eduardo Palacios
Margaret Nderitu

Alexandra Guaqueta
Elsa Martínez Escobar
John Heard
Patricia Tinoco
Pins Brown
Marcelo Castro Fox
Elena Arengo
Cara Thanassi
Adam Lewert
Paul Moon
Simon McRae