

Rojas Callejas, Bruno. **Relaciones de alta tensión. Situación de los trabajadores en las empresas Electropaz y Elfeo.** CEDLA, Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, La Paz. Agosto 2006.

Disponible en la World Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/bolivia/cedla/rojas1.pdf>

www.clacso.org

RED DE BIBLIOTECAS VIRTUALES DE CIENCIAS SOCIALES DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE, DE LA RED DE CENTROS MIEMBROS DE CLACSO

<http://www.clacso.org.ar/biblioteca>

biblioteca@clacso.edu.ar

**RELACIONES
DE ALTA
TENSIÓN**

**SITUACIÓN
DE LOS TRABAJADORES
EN LAS EMPRESAS
ELECTROPAZ Y ELFEO**

RELACIONES DE ALTA TENSIÓN

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS ELECTROPAZ Y ELFEO

Bruno Rojas Callejas

Rojas Callejas, Bruno

Relaciones de alta tensión. Situación de los trabajadores en las empresas Electropaz y Elfeo / por Bruno Rojas Callejas

La Paz: CEDLA, agosto 2006, 129 p.

I. t.

DESCRIPTORES:

<INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA><SECTOR ELÉCTRICO><EMPRESAS EXTRANJERAS><CONDICIONES LABORALES><DERECHOS LABORALES><EMPLEO><RELACIONES LABORALES><SINDICATOS><CONVENIOS COLECTIVOS><SINDICALIZACIÓN>

DESCRIPTOR GEOGRÁFICO:

<BOLIVIA>

© 2006, Rojas Callejas, Bruno

© 2006, CEDLA

Primera edición: agosto de 2006

Depósito Legal: 4-1-1316-06

Editores:

CEDLA

Av. Jaimes Freyre No. 2940, Sopocachi

Telfs. 2412429 – 2413175 – 2413223

Fax: (591) (2) 2414625

E-mail: cedla@cedla.org

URL: www.cedla.org

La Paz, Bolivia

Cuidado de edición: Helen Álvarez Virreira

Ilustración de tapa: Noah Friedman-Rudovsky

Impresión: EDOBOL

Impreso en Bolivia

Printed in Bolivia

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto “**Derechos fundamentales del Trabajo y Responsabilidad Social Empresarial en las multinacionales españolas que operan en el Perú y la Subregión Andina**”, coordinado y ejecutado por el *Centro de Asesoría Laboral del Perú (Cedal)* en el bienio mayo 2004-abril 2006; con la participación de la *Escuela Nacional Sindical (ENS)* de Colombia, el *Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES)* de Ecuador y el *Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA)* de Bolivia; bajo el auspicio de la *Fundació Pau i Solidaritat – CCOO Catalunya* y la subvención de la *Generalitat de Catalunya*.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de tapa, puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna ni por ningún medio, sin permiso previo del editor.

AGRADECIMIENTO

Esta investigación contó con la activa participación de dirigentes, trabajadores y trabajadoras del Sindicato Mixto de Trabajadores en Servicios Eléctricos de Electropaz-Edeser-Cade y del Sindicato Mixto de Trabajadores en Servicios Eléctricos de Elfeo-Edeser-Cade, a quienes expresamos nuestro reconocimiento por sus valiosos aportes para la realización de este trabajo conjunto.

PRESENTACIÓN

La presencia de la inversión extranjera en Bolivia tiene relativamente larga data, vinculada a la explotación de minerales, hidrocarburos, electricidad y agua, con un fuerte predominio de capitales estadounidenses. En los últimos 21 años de políticas neoliberales en Bolivia, la inversión extranjera se diferencia de otros momentos de incursión por lo menos en tres aspectos: 1) la integración de los capitales extranjeros a las políticas de privatización y capitalización de las empresas estatales, que brindaron todas las garantías jurídicas y políticas a las inversiones realizadas, 2) la conformación de oligopolios con control absoluto del proceso productivo y de intercambio en rubros determinados, y 3) la apropiación de ganancias extraordinarias con relación a las inversiones nacionales en otros rubros económicos.

La inversión española en Bolivia tiene una historia corta ya que se remonta al año 1995, en un escenario propicio creado por las medidas del Gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada referidas a la entrega a precios bajos y en condiciones ventajosas de la administración de

las empresas estatales y la explotación de los recursos naturales, a capitales privados extranjeros. Este fue el escenario en el que los grupos españoles más importantes incursionaron en el país, estableciéndose en los rubros de hidrocarburos, banca, administración de fondos de pensiones, medios de comunicación y electricidad. Esta penetración generó cambios importantes en las condiciones y derechos laborales de los trabajadores, considerando las estrategias de reestructuración del proceso de trabajo implementadas por las empresas, basadas en la reducción drástica del número de trabajadores, la subcontratación, la terciarización de los servicios de apoyo, la disminución de los costos laborales y el debilitamiento de los sindicatos.

El presente documento justamente tiene como propósito analizar la situación de las condiciones y derechos de los trabajadores en las empresas de distribución de electricidad Electropaz-Edeser-Cade ubicada en la ciudad de La Paz y ELFEO-Edeser-Cade con sede en la ciudad de Oruro, ambas bajo la administración del grupo español Iberdrola. La finalidad es aportar al conocimiento y reflexión sobre el impacto de la presencia de las multinacionales españolas en los obreros/as y empleados/as bolivianos/as y, por consiguiente, en los países andinos, en el marco del proyecto “Derechos fundamentales en el trabajo y responsabilidad social empresarial en transnacionales españolas que operan en Perú y en la subregión andina”, promovido por el Centro de Asesoría Laboral del Perú (Cedal), en coordinación con instituciones de investigación de Ecuador, Colombia, Bolivia y Perú.

Deseamos de veras que el documento contribuya a esclarecer y debatir la problemática señalada, en la perspectiva de transformar las condiciones de vida y derechos laborales de los trabajadores en el sector eléctrico.

La Paz, julio de 2006

Carlos Arze
Director Ejecutivo
CEDLA

INTRODUCCIÓN

La presente investigación forma parte de los informes nacionales sobre la situación de los derechos laborales de los trabajadores de empresas transnacionales españolas que operan en la región andina, en el marco del proyecto “Derechos fundamentales en el trabajo y responsabilidad social empresarial en transnacionales españolas que operan en Perú y en la subregión andina”, promovido por el Centro de Asesoría Laboral del Perú (Cedal), en coordinación con instituciones de investigación de Ecuador, Colombia, Bolivia y Perú.

La investigación en Bolivia estuvo a cargo del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), institución dedicada a la investigación, difusión y debate de la problemática socioeconómica y laboral boliviana, con el propósito de aportar al objetivo del proyecto mencionado.

Se identificó como caso concreto a la multinacional española Iberdrola con presencia en el sector de distribución de electricidad en las empresas Electropaz-Edeser-Cade, con sede en la ciudad de La Paz, y ELFEO-Edeser-Cade, en la ciudad de Oruro, esencialmente por la existencia de

sindicatos en ambas compañías, condición importante para garantizar el proceso de investigación y la posibilidad de coordinar acciones de socialización, capacitación laboral y de ejercicio organizacional. En la fase de identificación de las multinacionales españolas, se pudo constatar la inexistencia de sindicatos en casi la totalidad de las empresas bajo su control, lo que limitaba la posibilidad de acceder a la información y a la coordinación.

La metódica que orientó la investigación y, particularmente, la recolección de información, se basó en la Guía de Indicadores propuesta por el proyecto, la misma que fue aplicada a informantes clave que fueron dirigentes en ejercicio de los sindicatos de las empresas señaladas y algunos trabajadores de la compañía ubicada en la capital paceña. Parte de la información cuantitativa recabada fue contrastada con datos de la Superintendencia de Electricidad y de las propias empresas, a través de sus páginas virtuales. Asimismo, se consultaron algunos documentos principales de las organizaciones relacionadas al proyecto de reglamento interno de personal, pliegos de peticiones y cartas varias, con el propósito de complementar la información recolectada.

El documento, en su proceso de análisis y ajuste final, fue enriquecido con la revisión minuciosa de los dirigentes en reuniones conjuntas de trabajo efectuadas durante varias jornadas.

Es importante advertir que la presente investigación sistematiza y reflexiona sobre la situación de los derechos laborales en las empresas administradas por Iberdrola, esencialmente desde la visión de los trabajadores, de sus intereses de clase y de sus perspectivas de cambio. No recoge las percepciones y posición empresariales.

LA INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA EN BOLIVIA¹

¹ *Este acápite está basado en Ergueta, Amparo (2005) La inversión española en Bolivia: El caso del sector eléctrico y en información cualitativa proporcionada por dirigentes de las empresas analizadas.*

Las rutas de la inversión extranjera directa

Datos disponibles dan cuenta de que en el período 1996-2003 la Inversión Extranjera Directa (IED) total en Bolivia fue de 6.593,2 millones de dólares, concentrándose esencialmente en los rubros de explotación de petróleo crudo y gas natural (41,57%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (18,27%), construcción (13,35%) y la industria manufacturera (8,39%). Geográficamente, se concentró en cuatro departamentos: Santa Cruz (43,82%), Tarija (18,45%), La Paz (15,58%) y Cochabamba (15%), según su orden de importancia.

En términos generales, entre 1996-1999 la inversión extranjera fue en ascenso, a diferencia del período 2000-2003 que muestra una disminución ostensible. El 34,6% del total de esta inversión corresponde a Estados Unidos, el 10% a Argentina y el 9,6% a Brasil, entre los tres países más importantes. La inversión española aparece en quinto lugar con un 8,9% sobre el total de la inversión en el período mencionado y que equivale a 588,5 millones de dólares. El año de mayor ingreso de capitales españoles

fue 2002, ya que alcanzó al 45,4% con relación al total de la inversión del país ibérico. Los años restantes tuvieron un comportamiento irregular.

Específicamente, la inversión extranjera en el rubro de producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua alcanzó en el período señalado a 461,9 millones de dólares, figurando en el quinto lugar en orden de importancia entre los rubros con mayor inversión. La mayor parte de esta inversión, que muestra un comportamiento ascendente, corresponde al período 1996-1999 (65%) y el resto (35%), que coincide con el período 2000-2003, muestra más bien una tendencia hacia la baja.

Los departamentos de Cochabamba (43%), La Paz (42,3%) y Santa Cruz (14,2%) concentran casi la totalidad de la inversión española (99,5%); en los dos primeros la inversión se orientó al rubro eléctrico a diferencia de Santa Cruz donde la actividad hidrocarburífera fue la privilegiada.

La inversión española en Bolivia

La inversión española tiene mayor presencia en América Latina desde la década del noventa, en un escenario propicio marcado por las políticas de privatización de las empresas estatales en el marco de la profundización de las reformas económicas del programa de ajuste estructural. En el período 1993-2004, en el continente sudamericano se invirtieron 94.731,9 millones de euros que corresponden al 29,3% del total de la inversión española en el mundo. Bolivia aparece en orden de importancia como el octavo país con inversión española con un porcentaje reducido (0,23%) respecto a Brasil y Argentina

que captaron el 38% de la preferencia española, cada uno. Hasta el año 2004, el país recibió un total de 219,9 millones de euros, destacando 2002 con un 44% de este monto. En el ámbito mundial, Bolivia figura entre los países con menor inversión española ya que atrajo hasta 2004 apenas el 0,07% de la inversión total.

La inversión española en Bolivia se concentra en seis ramas de actividad y la participación de nueve multinacionales, tal como lo ilustra el Cuadro 1.

La presencia de Iberdrola en el sector eléctrico boliviano

En un período anterior a la fase de abierta liberalización del mercado eléctrico en Bolivia, el sistema de provisión de energía eléctrica estaba bajo el monopolio de dos empresas: la estatal Empresa Nacional de Electricidad (ENDE) y la privada con capital canadiense y estadounidense Compañía Boliviana de Energía Eléctrica (Cobee BPCo). Ambas empresas concentraban en 1994 el 98,1% de la generación y distribución de energía eléctrica en el país, 71,1% en el caso de la primera empresa y 27% en el de la extranjera, configurando lo que se denominó el Sistema Interconectado Nacional (SIN) como una modalidad de control vertical de la generación y distribución de energía eléctrica. El restante 2% comprendía a pequeñas redes y cooperativas de electricidad locales.

Con la privatización y capitalización de las empresas estatales desde 1996, como parte de las reformas que profundizaron el modelo económico neoliberal en el país y, en particular, con la promulgación de la Ley de Electricidad N° 1604 y la creación de la Superintendencia

Cuadro 1 Multinacionales españolas en Bolivia

Multinacionales	Actividad económica	Razón social en Bolivia	Ubicación
Grupo Santander Central Hispano de España	Banca e intermediación financiera	Banco de Santa Cruz de la Sierra ⁽¹⁾	Nacional
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria de España	Banca y administración de fondos de pensiones	Fondo de Pensiones BBVA Previsión	Nacional
Repsol YPF	Hidrocarburos	Andina SA, Maxus Bolivia y Repsol Gas ⁽²⁾	Santa Cruz, nacional
Grupo Santillana	Industria gráfica	Santillana	La Paz, nacional
Prisa	Medios de comunicación	La Razón, El Nuevo Día, El Extra, Canal 9 ATB	Nacional
Unión Española de Explosivos Iberdrola	Producción de explosivos Distribución de electricidad	Empresa Nacional de Explosivos Electropaz-Edeser-Cade y ELFEO-Edeser-Cade	Cochabamba La Paz y Oruro
Grupo Red Eléctrica de España	Distribución de electricidad	Red Eléctrica	La Paz
Unión Fenosa	Distribución de electricidad	TDE, Transportadora de Electricidad	Cochabamba

⁽¹⁾ En mayo de 2006, las acciones de esta empresa fueron vendidas al Banco Mercantil, una de las tres entidades bancarias más grandes de Bolivia.

⁽²⁾ Cuenta con algo más del 50 por ciento de las acciones de la empresa petrolera Andina. Participa en los megacampes de gas de San Antonio y San Alberto conjuntamente con Petrobras Bolivia y Total Bolivia. Operador del campo Margarita y líder del consorcio Pacific LNG.

Fuente: Elaboración propia con base en información de Ergueta, Amparo, "La inversión española en Bolivia. El caso del sector eléctrico".

de Electricidad como mecanismos normativos de regulación y liberalización del sector eléctrico, el panorama anterior cambió drásticamente por la reducción significativa de la participación estatal y la ampliación de la presencia privada extranjera en el sector a tono con la tendencia de liberalización del mercado eléctrico en varios países europeos y latinoamericanos, fundamentalmente en los años 90. Varias empresas públicas generadoras de electricidad fueron capitalizadas predominantemente por empresas estadounidenses, al mismo tiempo que las fases de transporte y distribución de energía eléctrica fueron diferenciadas para facilitar la participación de mayor inversión privada externa con el pretexto de hacer más competitivo el suministro de electricidad en el país.

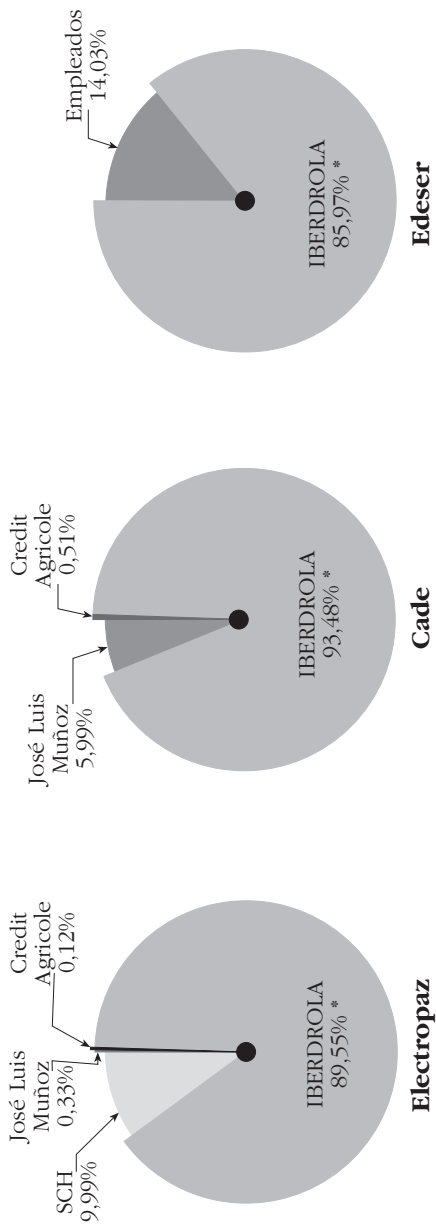
La nueva normativa establecida por la Ley de Electricidad coincidió en gran medida con la estipulada por la legislación internacional en sentido de separar las fases de la cadena productiva de la actividad eléctrica (generación, transmisión y distribución), promover la competencia privada en estas fases, privilegiar la participación de la empresa privada en la transmisión y distribución de energía eléctrica y la fijación de los precios del servicio con base en costos marginales (CEPAL, 2004, citado en Ergueta, Amparo, op. cit). La normativa dispuso que todas las empresas participantes en el sector debieran hacerse cargo en forma separada de la generación, transmisión o distribución de electricidad con el propósito de mejorar el servicio a los consumidores a través de la incorporación de la competencia como criterio de desarrollo empresarial.

En este contexto, la privada Cobee BPCo experimentó un proceso de reestructuración concentrando su participación en la generación de electricidad y liberando al mercado las actividades de transporte y distribución de este recurso. A través de una licitación pública, emitida el año 1995, el grupo empresarial español Iberdrola se adjudicó la distribución de energía eléctrica en las ciudades de La Paz y Oruro, comprando gran parte de las acciones de ambas distribuidoras². Para el efecto, constituyó en la ciudad paceña la empresa Electricidad de La Paz (Electropaz-Edeser-Cade) y en Oruro reestructuró la Empresa de Luz y Fuerza Eléctrica de Oruro (ELFEO-Edeser-Cade) siguiendo un modelo de organización empresarial que analizaremos más adelante. Hasta el año 2004, el consorcio “Iberdrola de Inversiones Ltda.” e “Iberbolivia de Inversiones SA” tenían el control del 89,55% de las acciones de Electropaz, el 93,48% de la estructura accionaria de Cade y el 85,97% de Edeser en la capital paceña y finalmente, el 92,84% de las acciones de ELFEO en Oruro. Específicamente, el Grupo Iberdrola contaba para este año con el 63,40% de las acciones en las empresas matrices de Electropaz y ELFEO. Información actualizada a julio de 2006 devela que en 2005, la participación accionaria de este grupo empresarial en la empresa paceña habría disminuido ligeramente a 57% y en la orureña a 59%³.

² *En el año 1995, se constituyó la empresa Paceña de Electricidad, liderada por el Comité Cívico de La Paz, con la pretensión de acceder al control de la distribución de energía eléctrica en la ciudad de La Paz. Este propósito no prosperó y dio lugar a la pronta desaparición de la empresa.*

³ *Portal institucional de Iberdrola. www.iberdrola.com (10/07/06).*

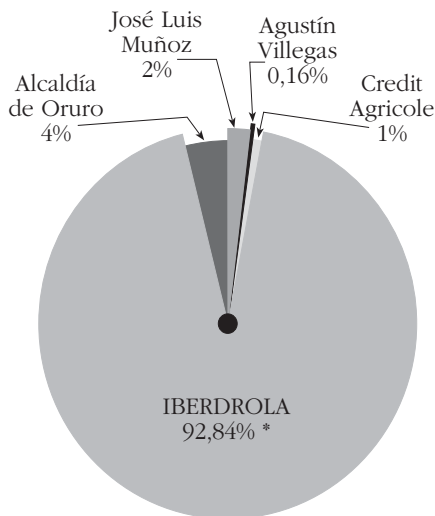
Gráfico 1
Estructura accionaria de Electropaz-Edeser-Cade



Nota: (*) De estos porcentajes, Iberdrola de Inversiones Ltda., tiene el 63,40% e Iberbolsivia de Inversiones SA (Paz Holding) el 36,60%.

Fuente: Página web de Iberdrola.

Gráfico 2 Estructura accionaria de ELFEO



Nota: (*) De este porcentaje, Iberdrola de Inversiones Ltda., tiene el 63,40% e Iberbolivia de Inversiones SA (Paz Holding) el 36,60%.

Fuente: Página web de Iberdrola.

En general, la participación del Grupo Iberdrola en el mercado eléctrico nacional fue parte de la estrategia de diversificación y ampliación de mercados adoptada por las multinacionales españolas en la perspectiva de consolidar una mayor presencia de la inversión ibérica en América Latina, iniciada con mayor agresividad en el segundo quinquenio de la década del noventa. Junto a Iberdrola, el otro importante grupo español Unión Fenosa se adjudicó el transporte y distribución de electricidad en la ciudad de Cochabamba, a través de la privatización de la empresa estatal ELFEC.

Iberdrola figura entre las tres empresas más grandes e importantes de España, junto a Endesa y Unión Fenosa. En la percepción de los dirigentes entrevistados de Electropaz, este grupo empresarial “es un monstruo de empresa” ya que no sólo participa en el sector eléctrico sino también logró expandirse a otros rubros como la explotación de hidrocarburos, agua y otros servicios. Por información de la dirigencia, se estima, tomando algunos datos proporcionados por otras personas, que la compañía española compró las acciones del segmento de distribución de energía eléctrica en aproximadamente 70 millones de dólares, un precio alto considerando las pocas inversiones realizadas por Cobee BPCo en esta fase de la cadena de electricidad. En la valoración de los entrevistados, el interés de los españoles no fue buscar nuevas fuentes de ganancia sino, fundamentalmente, posicionarse en el mercado eléctrico latinoamericano y boliviano en particular, para de este modo, en el futuro, consolidar una mayor presencia del capital español en la región.

El arribo de capitales españoles a Bolivia obedece a lo que se denominó “el gran despegue español” en la década del noventa, que traduce la necesidad del capitalismo ibérico de reproducir y ampliar la acumulación de capital en el escenario mundial, particularmente en los países latinoamericanos siempre codiciados por sus riquezas naturales y su debilidad en el control soberano de estos recursos.

REESTRUCTURACIÓN DE LAS EMPRESAS

El modelo empresarial español en Electropaz-Edeser-Cade y ELFEO-Edeser-Cade

De acuerdo a la información de dirigentes de Electropaz, en 1995 Cobee BPCo contaba con una planta de 650 trabajadores distribuidos en todo el proceso de producción de energía eléctrica, vale decir en la generación, transporte y distribución. La nueva administración del Grupo Iberdrola planteó trabajar sólo con 250 personas en la actividad de distribución de energía eléctrica en la región pacaña, posición que provocó que Cobee BPCo iniciara una primera fase de “depuración” del personal despidiendo a aproximadamente 100 empleados bajo la figura de retiros incentivados o jubilación anticipada. Ante esta situación, el sindicato de trabajadores de la primera empresa buscó y concretó un acuerdo con el grupo español para buscar otras alternativas que eviten el despido masivo e indiscriminado de obreros y empleados, logrando parcialmente este propósito.

El grupo español propuso entonces, siguiendo un modelo de organización que identifica una empresa matriz y otras subsidiarias, descentralizar las actividades de servicios y de mantenimiento técnico conformando una nueva compañía y reestructurar otra entidad que fue adquirida como parte del paquete general. Ambas empresas tendrían administraciones separadas pero supeditadas a las políticas generales del grupo empresarial español. De esta manera, se conformó la nueva Empresa de Servicios (Edeser SA), entre 1996 y 1997, y se reorganizó la Compañía Administradora de Empresas de Bolivia (Cade), en 1999⁴. Como señaló uno de los dirigentes entrevistados “... la necesidad ha hecho que aceptemos que se conforme una nueva empresa (Cade) que se dedique a hacer proyectos y parte de algunas actividades terciarizadas de Electropaz [...] fueron creadas por consentimiento nuestro”.

Consiguientemente, el modelo organizativo impuesto por el Grupo Iberdrola en el caso de las empresas en la ciudad de La Paz (ver Gráfico 3) contempló la organización de tres unidades económicas con actividades específicas e interrelacionadas. Electropaz como la unidad matriz encargada del proceso de distribución de electricidad, la instalación y ampliación de torres de alta tensión y la administración del servicio; Edeser que desarrolla las tareas de servicios de lectura e instalación de medidores, cortes de suministro, rehabilitaciones y la elaboración y ejecución de proyectos nuevos en distribución y transmisión de electricidad y, finalmente, Cade, con sede en la ciudad de El Alto, como la encargada de la reparación y

⁴ *La empresa Cade ya fue parte de Cobee BPCo y contaba con 20 trabajadores; actualmente tiene 70.*

mantenimiento de vehículos y equipos de computación de ambas empresas. A diferencia de la primera, estas dos últimas compañías no están reguladas por la Superintendencia de Electricidad, que es la instancia pública que norma y vigila el trabajo de las empresas del sector eléctrico, y están sujetas más bien al Código de Comercio en calidad de entidades prestadoras de servicios.

Según testimonian los dirigentes, en el caso de la empresa Edeser la negociación para su constitución fue muy dificultosa, debido al argumento del grupo español de que era innecesario contar con una entidad que se ocupe de la instalación y lectura de medidores, cortes de suministro y otros servicios, y que dependa de la administración de Electropaz en su condición de empresa matriz, porque, según habrían explicado los personeros de la multinacional española, estos servicios podrían ser atendidos por otras empresas externas.

Un rasgo particular que debe destacarse de esta empresa (Edeser) es que los trabajadores participan en calidad de accionistas, como efecto de las condicionalidades impuestas por Iberdrola en sentido de que la nueva compañía debería incorporar a los empleados en la estructura accionaria. Esta participación, de acuerdo a la información oficial del grupo español para el año 2003, alcanzaría al 14,03%. Según los dirigentes consultados, la participación en el momento de constitución de la compañía en 1999, alcanzó aproximadamente a 1.500 acciones con un valor por cada acción de 100 bolivianos, totalizando 150.000 bolivianos como patrimonio accionario de los trabajadores. En ese momento, 70 fueron los trabajadores

en condición de accionistas, cada uno de ellos con un promedio de 21 títulos. Sin embargo, en el transcurso de los años siguientes, el retiro y jubilación de los trabajadores provocó que el total de trabajadores en condición de accionistas se redujera a unas 30 personas con el agravante que cada empleado jubilado o retirado estaba obligado a vender sus acciones a la empresa.

La reducción de trabajadores accionistas trajo consigo una menor participación accionaria y, por consiguiente, un incremento en la participación del grupo español, por lo que los porcentajes accionarios citados en la información oficial parecen no reflejar esta situación de desbalance. Por otra parte, debe señalarse que los nuevos empleados contratados en la era española no pudieron ni pueden acceder a la compra de acciones, lo que revela la tendencia del grupo español a lograr el control absoluto de las acciones de la compañía. Finalmente, cabe señalar que la participación accionaria de los trabajadores es meramente formal y pasiva, ya que no intervienen en las juntas de accionistas y sólo son sujetos de información (cada cierto tiempo) sobre el estado económico y de las utilidades de la compañía.

Actualmente, Edeser amplió sus actividades a la instalación de medidores, cortes de servicio y a la realización de proyectos eléctricos para otras empresas, esta última actividad como parte de su proceso de expansión.

A propósito de la participación accionaria de los empleados en Edeser, según un dirigente de Electropaz, los trabajadores de esta empresa también demandaron ser socios pero no recibieron respuesta alguna hasta la fecha por parte del personal directivo. Este hecho parece

indicar que el grupo español no tiene interés alguno en la participación obrera en la estructura accionaria de esta compañía considerada matriz o principal.

Mirando en detalle el modelo organizativo adoptado por Iberdrola, existe una marcada especialización de las funciones y tareas que hacen al proceso integral de la distribución de energía eléctrica, sustentada en una subdivisión de actividades a partir de diferenciar la actividad principal (distribución de electricidad) y las actividades complementarias (servicios de apoyo). Este modo de organización del trabajo oculta por lo menos tres comportamientos que indican, entre otras cosas, el proceso de subcontratación que viene experimentando el grupo empresarial español en los últimos cinco años.

En primer lugar, todos los servicios de limpieza y refrigerios están enteramente en manos de pequeñas empresas privadas externas sujetas a contratos civiles, lo que indica un primer grado de descentralización de algunas actividades, calificadas de secundarias, que libera al consorcio español de ciertos costos laborales y del reconocimiento y cobertura de los derechos laborales de estos trabajadores.

En segundo lugar, algunas tareas propias del proceso de distribución de energía eléctrica como la atención de cajas de cobranza, el trabajo secretarial y la recepción de reclamos y consultas de los usuarios, fueron encargadas a otras compañías bajo la figura de subcontratación, entidades que proveen de trabajadores eventuales con posibilidades restringidas para el ejercicio de derechos laborales. Según los dirigentes consultados, de las dos empresas subcontratadas una es de propiedad de uno

de los gerentes actuales del grupo empresarial (2005) lo que añade un rasgo irregular a este proceso.

En tercer lugar, Edeser y parcialmente Cade prestan servicios a otras empresas del rubro eléctrico y de actividades afines, utilizando el personal de estas empresas vinculadas a la entidad matriz. Este uso de la fuerza de trabajo no se traduce en un reconocimiento remunerativo extraordinario para los trabajadores.

En suma, el proceso de reestructuración del grupo empresarial pasa, entre otros comportamientos, por descentralizar algunas fases del proceso de distribución de electricidad. En este sentido, esta modalidad de organización del proceso de trabajo es una de las transformaciones principales encaradas por el grupo español y que tuvo incidencia directa en las condiciones laborales de los trabajadores, tal como analizaremos más adelante.

Tomando las percepciones de los entrevistados, el grupo español, en los 10 años de presencia en esta empresa matriz, realizó varias inversiones en la modernización tecnológica de los equipos, desde la informatización de los sistemas de cobro hasta la instalación de plantas o subestaciones de distribución de energía eléctrica. De acuerdo a la información disponible en el portal de la Superintendencia de Electricidad, en el período 1999-2004, Electropaz invirtió un total de 45.033.926 dólares americanos, con mayores montos en los dos primeros años⁵.

Esta información parcial contrasta con la valoración de los dirigentes en sentido de que la empresa no

⁵ *Portal institucional de la Superintendencia de Electricidad-Bolivia, www.superele.gov.bo*

transparenta la información económica hacia los trabajadores, a diferencia de la administración anterior (Cobee BPco) que realizaba reuniones con los empleados para dar a conocer la situación económica de la compañía.

Como producto del crecimiento de la demanda interna (traducida en un mayor número de clientes), la empresa —con apoyo de Edeser— realizó varias ampliaciones de torres de distribución de energía eléctrica y por tanto nuevas inversiones en las ciudades de La Paz y El Alto y en otros centros urbanos intermedios próximos. Hasta marzo de 2005, Electropaz contaba con 348.852 consumidores correspondiente al 34,7% del total de usuarios que cubre el Sistema Interconectado Nacional (SIN), compuesto por seis empresas distribuidoras de energía eléctrica. Hasta la misma fecha, la compañía registró ventas mensuales por 232.316 dólares que representó el 28%⁶ respecto al total de ventas de las empresas que conforman el sistema interconectado.

La organización del proceso de trabajo

Sólo para fines analíticos, tomaremos en este acápite a la empresa matriz Electropaz como un caso paradigmático que sintetiza las transformaciones principales en la organización del proceso de trabajo, propiciadas por el Grupo Iberdrola.

En principio, señalemos que la organización del trabajo en Electropaz contempla la configuración de tres áreas

⁶ *Este monto podría ser más alto debido a que la tarifa promedio que cobra la empresa es relativamente inferior a la que cobran otras distribuidoras del sistema.*

de trabajo: 1) área gerencial y de decisión que comprende al personal ejecutivo y a profesionales del rubro administrativo y técnico (50 personas); 2) área administrativa compuesta por empleados de mando medio y en cargos de control y supervisión (46 trabajadores) y 3) área de atención al cliente y el mantenimiento de líneas, compuesta por cajeros/as, recepcionistas y obreros (todos varones) encargados de la distribución de energía eléctrica (160 personas).

Estas áreas se concatenan en una estructura piramidal y jerárquica donde las tareas de concepción de las labores y la planificación de las mismas se encuentran claramente diferenciadas de las actividades de ejecución. La delimitación de las áreas determina que la fuerza de trabajo sea asignada a puestos fijos de trabajo siguiendo el proceso que implica la distribución y administración de electricidad. La rotación de la fuerza de trabajo es mínima, sino inexistente, debido precisamente a la concepción de los puestos de trabajo como campos especializados en secciones (atención de cajas, información al cliente, mantenimiento de las redes eléctricas, etc.).

La división técnica del trabajo en el caso de una fracción de los obreros contempla la constitución de cuadrillas de dos a tres trabajadores, encargadas de la atención de reclamos, mantenimiento de las instalaciones eléctricas, el trabajo en subterráneos donde se encuentran los condensadores de electricidad y la inspección de las conexiones y partes del sistema de distribución eléctrica. Cada una de estas cuadrillas está supeditada al control de un supervisor que reproduce las decisiones de los estratos gerenciales.

Por la información de los entrevistados, las cuadrillas en la gestión de Cobee estaban compuestas por ocho trabajadores que realizaban actividades similares a las ejecutadas por las cuadrillas actuales. Es fácilmente perceptible que se produjo una reducción de aproximadamente 50% de trabajadores, disminución que no alteró la magnitud de tareas y actividades que se cumplían anteriormente, por el contrario se impuso a los empleados la polivalencia y la ampliación de la carga de trabajo como mecanismos de desempeño laboral. En este sentido, uno de los cambios que se produjeron en la organización del trabajo tiene relación precisamente con la intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo a partir de reducir el número de trabajadores en los puestos de trabajo y ejercitar la polivalencia técnica.

Una variante en la organización del trabajo consiste en la conformación de pequeños grupos de trabajadores de dos personas para la atención a clientes en las sucursales distritales que posee la empresa. Durante la gestión anterior, este trabajo era realizado por cuatro personas, lo que muestra otra señal de reestructuración basada en la reducción de personal y en la intensificación de la carga de trabajo (ver Gráficos 3 y 4).

Otra fracción de los obreros y obreras, organizados en secciones, está encargada de tareas referidas a misceláneas, proyectos nuevos y ampliaciones eléctricas. Estas secciones ratifican el modo de organización basado en el establecimiento de puestos de trabajo predeterminados. Esta característica, sumada a las otras mencionadas en este acápite, apuntan a identificar un modelo de organización

Gráfico 3
Estructura organizativa
de Electropaz-Edeser-Cade

Electropaz
Electricidad de La Paz SA

Distribución de energía eléctrica
y administración general
de la actividad de distribución
de electricidad.

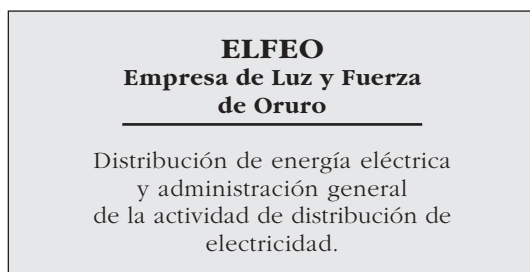
Edeser SA
Empresa de Servicios
Sociedad Anónima

Servicio de lectura e instalación
de medidores, cortes de servicio,
rehabilitaciones y elaboración
de proyectos nuevos de distribución
y transmisión de electricidad.

Cade
Compañía Administradora
de Empresas de Bolivia

Reparación y mantenimiento de vehículos
y equipos de computación
de Electropaz.

Gráfico 4
Estructura organizativa
de ELFEO-Edeser-Cade



del trabajo de rasgos *tayloristas*⁷, un modelo que en los países capitalistas ya fue superado pero que en América Latina tiene aun una amplia difusión.

En la perspectiva de las conquistas laborales, los dirigentes entrevistados manifestaron que la empresa española no respetó ni respeta la carrera administrativa que fue un derecho alcanzado durante la gestión de la empresa Cobee BPCo. En estos 10 años de presencia española, los ascensos y la movilidad laboral en términos de mejora de cargos y niveles salariales estuvieron sujetos a las decisiones empresariales con el agravante de que sólo el personal gerencial, el de “confianza” y algunos empleados administrativos tuvieron posibilidades de ascenso siempre y cuando hayan renunciado al sindicato o comprometido a no afiliarse.

En general, la organización del trabajo en Electropaz, como un modelo de fuertes rasgos *tayloristas*, se fue configurando en los 10 años de administración española durante los cuales se incorporaron ajustes de reorganización interna en las secciones orientadas a consolidar este modelo.

⁷ *El taylorismo es una forma de organización del proceso de trabajo que tiene como principio básico la subdivisión del trabajo en elementos simples que se encadenan entre sí. Organiza el trabajo a partir de incluir formas de supervisión y control, reglas de cómo trabajar, niveles de trabajo, jerarquías, criterios y formas de ejercicio de la autoridad y el poder. Contempla “una clara división entre concepción y ejecución, una gran división del trabajo y un sistema de métodos” que determina las operaciones que deben realizarse, “su secuencia, el tiempo de las mismas y el modo operatorio de efectuarlas” (Novick, Martha. La transformación de la organización del trabajo, en: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. De la Garza, Enrique (coord.) Fondo de Cultura Económica, México, 2000 p.126).*

Cambios en ELFEO-Edeser-Cade

La Empresa de Luz y Fuerza Eléctrica de Oruro (ELFEO-Edeser-Cade) está ubicada en la ciudad de Oruro, capital del departamento del mismo nombre en la región occidental de Bolivia⁸. Con la capitalización de las empresas estatales y la reestructuración del sector eléctrico a través de la Ley de Electricidad, en 1995 la empresa pasó a manos de Iberdrola, grupo empresarial que adquirió el 92,84% de las acciones del binomio empresarial ELFEO-Cade. Al igual que la compañía paceña, ELFEO participa en la distribución de energía eléctrica, actividad que comprende la cobertura de la población de la capital orureña, de algunos centros mineros cercanos, ciudades intermedias también cercanas y de algunas regiones rurales.

De manera similar a Electropaz, el grupo español aplicó un modelo de organización empresarial que reconoce la constitución de tres unidades en función de las actividades principales que implica el proceso de distribución de electricidad y de los servicios de mantenimiento y apoyo técnico inherentes a esta actividad. Este modelo contempla la estructuración de las siguientes empresas: ELFEO, en condición de empresa matriz dedicada al proceso de la distribución y administración del servicio de energía eléctrica; la Empresa de Servicios (Edeser SA), encargada de los servicios de lectura e instalación de medidores, cortes y rehabilitación de servicios, y la elaboración y ejecución de proyectos nuevos referidos a distribución y transmisión de electricidad; y

⁸ Según el Censo de Población y Vivienda 2001, el departamento de Oruro tiene 330 mil habitantes y su capital 125 mil.

la Compañía Administradora de Empresas de Bolivia (Cade), responsable de la reparación y mantenimiento de movibilidades y equipos de computación de la empresa matriz y otras actividades complementarias (ver Gráfico 4). De acuerdo a la información del dirigente entrevistado, hasta agosto de 2005 la planta total de trabajadores en las tres empresas era de 120 personas, de las cuales alrededor del 50% se encontraban en ELFEO en su condición de unidad matriz.

El rasgo que diferencia al modelo empresarial adoptado en el caso orureño con relación al establecido en La Paz, es la externalización de la actividad de ampliación de redes eléctricas a empresas privadas locales (Encor SA y Segsa), comportamiento que corresponde esencialmente a los cinco últimos años como resultado de la expansión de la red eléctrica a poblaciones rurales cercanas, según el dirigente consultado.

En los 10 años de presencia española, Iberdrola realizó inversiones en la distribuidora orureña por un valor aproximado de 8 millones de dólares, particularmente en la construcción de nuevas subestaciones de concentración de energía, la modernización del sistema de cobranzas y la ampliación de la red eléctrica. Según información de la Superintendencia de Electricidad, ELFEO habría invertido en el período 1999-2004 la suma de 4.742.682 dólares americanos, monto inferior al estimado por el dirigente de la confederación del sector; no obstante, resta conocer las inversiones realizadas en los cuatro años faltantes (1996, 1997, 1998 y 2005) que podrían elevar esta cantidad.

Según la información proporcionada por el dirigente de la Confederación, la inversión realizada por el grupo español en esta empresa fue ostensiblemente menor con relación a la efectuada en Electropaz y sus empresas subsidiarias, ya que tan sólo alcanzó al 9,3% del total de la inversión desplegada por Iberdrola que ascendió a 87,3 millones de dólares en el período 1996-2005. La inversión fue destinada esencialmente a la modernización tecnológica y a la ampliación de la red eléctrica en la ciudad de Oruro y poblaciones adyacentes.

Proporcionalmente, ELFEO captó la mayor parte de la inversión del grupo español en comparación a las otras dos compañías integrantes del complejo empresarial orureño, constituidas como unidades complementarias y con administración propia.

Si bien la demanda concentrada en la ciudad de Oruro tuvo un comportamiento irregular, el incremento paulatino de las tarifas permitió a esta empresa lograr utilidades y de este modo recuperar paulatinamente las inversiones realizadas. Según la información de la Superintendencia de Electricidad, hasta marzo de 2005, ELFEO captaba el 4,9% del total de consumidores a nivel del Sistema Interconectado Nacional equivalente a 49.493 clientes.

Al igual que en Electropaz, la organización del proceso de trabajo en la empresa matriz orureña identifica tres áreas: 1) área directiva gerencial, 2) área administrativa-contable y 3) área técnica de mantenimiento de las redes de electricidad y de atención al cliente. Esta última concentra al 50% de los trabajadores que están organizados en cuadrillas integradas por cuatro a cinco personas

cuya responsabilidad es garantizar el pleno funcionamiento de la red de distribución de energía eléctrica.

La organización del proceso de trabajo en Edeser y Cade es más sencilla porque se estructura en dos áreas: gerencial y administrativa, contable y técnica.

**CAMBIOS
EN EL EMPLEO
Y LAS CONDICIONES
LABORALES**

Situación del empleo

En el caso de la empresa matriz Electropaz, el sostenido crecimiento y generación de excedente experimentado en los 10 años no se expresó en la creación de nuevos empleos. Al contrario, desde 1996 hasta el año 2005 la política española consistió en reducir el número de obreros y empleados con contratos indefinidos y reemplazarlos en un significativo número por nuevos trabajadores con salarios bajos, a contrato fijo, tercerizados y privados del derecho a la sindicalización. Asimismo, la expansión de la empresa se expresó en un incremento en la carga laboral de los trabajadores, al no generarse nuevos puestos de trabajo que puedan compensar el crecimiento. El Cuadro 2 sintetiza el agudo proceso de reducción de trabajadores que se produjo en los 10 años de la gestión de Iberdrola.

Cuadro 2

Número de trabajadores de Electropaz según destino laboral

Empresas	N° trabajadores	%
Cobee		
Total trabajadores:	650	100,00
- Trabajadores despedidos por Cobee:	50	7,70
- Total trabajadores "disponibles":	600	94,30
Electropaz		
Total trabajadores inicial:	600 (*)	100,00
1) Pasan a Edeser:	100	16,70
2) Pasan a Cade:	50	8,30
3) Retiro por incentivos y despidos:	194	32,40
4) Total actual:	256 (*)	42,60

Nota (*) Incluye al personal directivo y gerencial.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de dirigentes de Electropaz.

Observando el cuadro se puede deducir fácilmente el número apreciable de trabajadores y directivos que fueron despedidos directamente o bajo la política de retiro por incentivos. Haciendo una sumatoria del total de empleados exonerados, hallamos que el 37,5% del total inicial (650) fueron afectados por las políticas de reducción del personal, cuya mayor proporción corresponde al ciclo de constitución de Electropaz bajo la administración del grupo español. La política adoptada revela de lejos el proceso de flexibilización laboral (numérica) que fue implementado en la compañía, donde el ajuste de los costos de contratación de la fuerza de trabajo y los costos

laborales fueron las variables centrales para constituir y consolidar la empresa matriz paceña. De hecho, el número base de trabajadores (250) planteado como condición por el grupo español para hacerse cargo de la distribución de energía eléctrica en la ciudad de La Paz, revelaba explícitamente la intencionalidad de privilegiar la flexibilización laboral con relación a otros factores de ajuste, bajo el supuesto de que esta decisión le garantizaba eficiencia y competitividad.

Si bien gran parte de los trabajadores fueron despedidos en los primeros años de constitución de la empresa, los años posteriores reflejan un proceso continuo y sistemático de reducción de personal. Es así que, según los dirigentes entrevistados, sólo entre los años 2004 y 2005, ocho trabajadores fueron exonerados bajo el argumento de que ellos habrían cometido daño económico a la empresa, falta que no fue comprobada y que dio lugar a la aplicación del artículo 55 del Decreto Supremo 21060⁹ como recurso justificativo. De acuerdo a los dirigentes, actualmente persiste la política de ajuste del número de trabajadores, tomando en cuenta las expresiones y manifestaciones de algunos gerentes en sentido de que “existen secciones y cuadrillas donde todavía hay mucha gente que hace lo mismo”.

Un proceso similar se dio en ELFEO aunque en una magnitud menor. Es decir que el incremento en la

⁹ “Art. 55.- Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir y rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Se abrogan los Decretos Supremos...” Pese a la sujeción a la normativa laboral vigente, este artículo fue aplicado por la empresa y otras de manera unilateral y arbitraria imponiendo la libre contratación sin vínculo alguno con la ley laboral establecida.

inversión y el crecimiento de la empresa tampoco se reflejó en la contratación de nuevos trabajadores y, contrariamente, mostró un proceso de disminución paulatina de trabajadores. A manera de ejemplificar este ajuste regresivo, en el período 2002-2005 el personal de la empresa se redujo en un 8% (6 con relación a 70 trabajadores). Esta reducción se expresó en una reorganización del trabajo con un proceso similar al de la empresa paceña, en sentido de imponer la polivalencia y la intensificación del trabajo como modalidades de desempeño laboral.

Condiciones laborales

Características sociodemográficas de los trabajadores

En el caso de Electropaz, según los dirigentes entrevistados, esta empresa matriz contaba hasta marzo de 2006 con 256 personas, 246 obreros y empleados administrativos y técnicos, y 10 vinculados al área gerencial. Hasta la misma fecha, Edeser y Cade, las otras que conforman el grupo empresarial español en La Paz, contaban con 180 y 70 trabajadores respectivamente, con más del 95% en condición de obreros. Datos oficiales de la Superintendencia de Electricidad, disponibles para el año 2003, dan cuenta de que Electropaz, hasta el primer semestre del 2005, contaba con 255 trabajadores, de los cuales 245 (94,5%) figuraban en calidad de administrativos y técnicos¹⁰. Con relación al año 2002, el número total de trabajadores experimentó una ligera disminución, ya que en esa

¹⁰ Superintendencia de Electricidad. *Anuario Estadístico de la industria eléctrica, 2002.*

gestión la empresa albergaba a 258 personas entre gerentes, obreros y empleados. Como puede advertirse, pese a la diferencia de algunos años, la información proporcionada por los dirigentes coincide ampliamente con los datos oficiales.

Tomando las referencias proporcionadas por los dirigentes, del total de obreros y empleados (206), el 86% corresponde a varones, concentrados casi en su totalidad en la categoría de obreros, y el restante 14% a mujeres, todas ubicadas en el área administrativa. Estos porcentajes de participación coinciden plenamente con los datos de la Superintendencia de Electricidad para 2003, cuando la población masculina comprendía el 86,3% con relación al universo laboral (255). De las 35 trabajadoras en el año de referencia, tres cuartas partes (74%) se encontraban desempeñando tareas administrativas. La presencia femenina entre los obreros del área técnica era casi imperceptible, ya que sólo alcanzó el 0,6%¹¹.

De acuerdo a la información de los dirigentes, en Edeser y Cade aproximadamente el 98% de los trabajadores son varones.

Siguiendo con Electropaz, la edad del grueso de los trabajadores (80%) oscila entre 36 y 50 años. Un significativo 13% comprende a trabajadores con edades por debajo de 26 años, figurando gran parte de ellos en calidad de trabajadores eventuales, estudiantes becarios y un número significativo de trabajadores bajo relación de subcontratación intermediada vinculada al área administrativa y secretarial.

¹¹ Superintendencia de Electricidad. *Op. cit.*

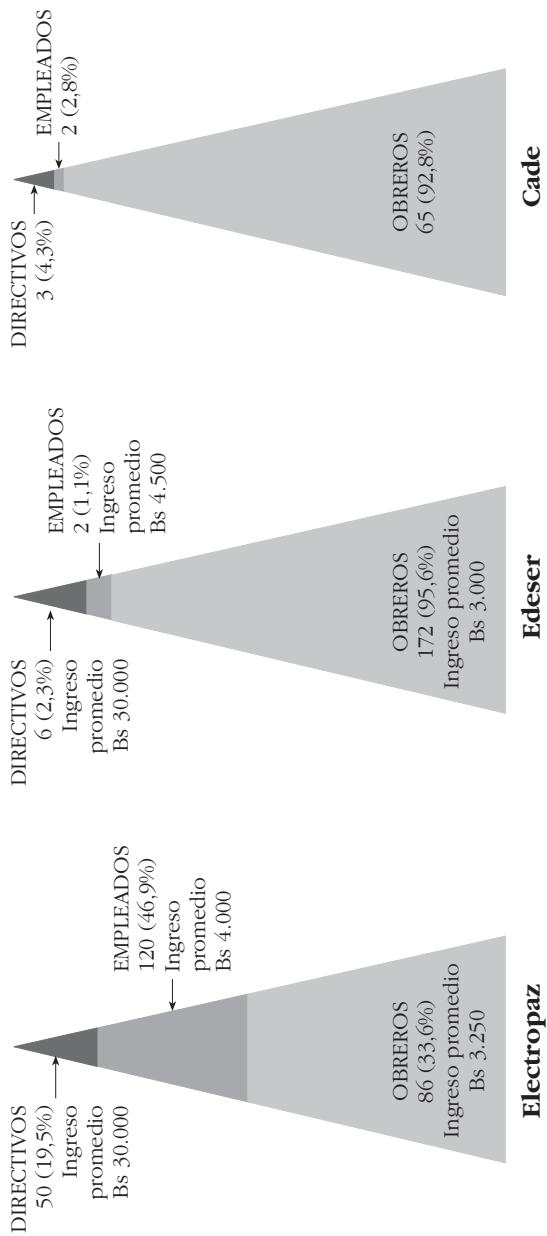
Un porcentaje apreciable de los trabajadores y empleados lograron un grado de instrucción secundario y universitario. La formación de técnico superior caracteriza también a un porcentaje significativo de estos trabajadores, aunque en menor proporción en el caso de los obreros. Según la información de los dirigentes, gran parte de los obreros nacieron en la ciudad de La Paz de padres emigrantes de áreas rurales del país.

En el caso de ELFEO, de acuerdo a la información del dirigente entrevistado, la empresa orureña contaba con 65 trabajadores hasta diciembre de 2005, de los cuales 32 eran obreros, 30 empleados y 3 personas en condición de directivos. Esta información coincide con los datos de la Superintendencia de Electricidad que para el año 2003 daba cuenta de que ELFEO tenía un total de 65 trabajadores, 61 insertados en labores administrativas y técnicas, y cuatro en tareas de gerencia general.

Según la misma fuente, el 84,6% de los trabajadores en ese año correspondía a varones y solamente el 15,4% a mujeres. De acuerdo al dirigente consultado, esta relación de género habría cambiado para 2005, ya que el 71,6% comprendía a varones y el 28,4% restante a mujeres vinculadas esencialmente al trabajo administrativo. Pese a las diferencias porcentuales y de años, resulta evidente el predominio de la fuerza de trabajo masculina en esta empresa matriz (ver Gráficos 5 y 6).

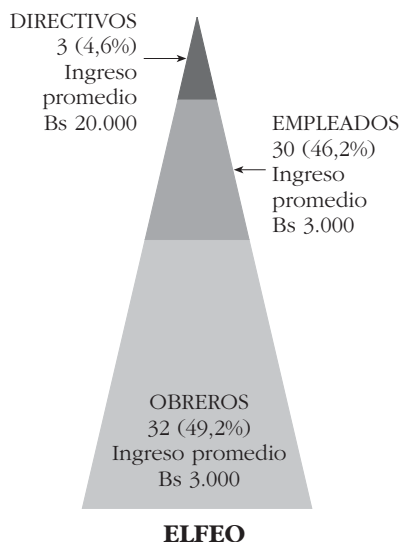
Siguiendo la información del dirigente, la edad de la mayor parte de los trabajadores (90,3%) fluctúa entre 26 y 45 años frente a un reducido 6,4% con edades superiores a 45 años y un ínfimo 3,6% entre 20 a 25 años.

Gráfico 5
Estructura del personal de Electropaz-Edeser-Cade e ingresos promedio



Fuente: Elaboración propia con base en: Superintendencia de Electricidad, Anuario 2003 y entrevistas a dirigentes sindicales de Electropaz y Edeser.

Gráfico 6 Estructura del personal de ELFEO



Fuente: Elaboración propia con base en: Superintendencia de Electricidad, Anuario 2003 y entrevistas a dirigentes sindicales de Electropaz y Edeser.

Gran parte de los trabajadores (87,1%) son de origen local y una escasa proporción corresponde a personas provenientes de provincias orureñas o del interior del país.

Estabilidad laboral

En general, gran parte de los trabajadores en Electropaz y ELFEO cuenta con contrato indefinido y por tanto con un grado importante de estabilidad laboral. Sin embargo, según los dirigentes entrevistados de la primera empresa, la estabilidad se mantiene a costa de una reducción paulatina y sistemática del personal lo que ha

ido generando un ambiente de incertidumbre e inseguridad en los trabajadores. La estabilidad ya no se la concibe como un derecho de los trabajadores a un empleo permanente y digno, sino como resultado del cumplimiento estricto de las normas disciplinarias establecidas por la política empresarial.

En el Cuadro 3 se puede observar la estructura general de los trabajadores por categorías y el tipo de contratos que corresponde a cada uno de ellos.

En ambas empresas matrices es fácilmente perceptible la concentración mayoritaria de los trabajadores en el estrato de los que tienen contrato indefinido. Empero, esta situación de estabilidad laboral es resultado de un proceso de reducción sistemática de los trabajadores, particularmente en Electropaz, que consistió en retiros incentivados (jubilación anticipada), en aplicación de la libre contratación prevista en el Decreto Supremo 21060 del 29 de agosto de 1985.

La existencia de trabajo eventual comprende a trabajadores con contrato fijo y estudiantes becarios que son incorporados esencialmente en tareas propias de los obreros y en directa relación de dependencia con la compañía. Es diferente la situación de aquellos trabajadores subcontratados (17) que no tienen relación de dependencia con la empresa matriz y que se vincularon más bien a través de las empresas que fueron y son contratadas por Electropaz para facilitar la consecución de personal “más eficiente y nada conflictivo”. Estos trabajadores no tienen garantía alguna de estabilidad laboral, ya que sus contratos están determinados por las empresas contratadas siguiendo criterios de selección y desempeño sin cobertura de derechos laborales.

Cuadro 3
Tipo de contrato según categoría ocupacional
en las empresas matrices de Electropaz y ELFEO

Categoría ocupacional	Contrato indefinido		Contrato eventual		Subcontratados	
	Electropaz	ELFEO	Electropaz	ELFEO	Electropaz	ELFEO
Obreros	90	30	20	2 ⁽¹⁾	—	s/d
Empleados	99	30	—	—	17	—
Personal gerencial	50	3	—	—	—	—
Total	239	63	20⁽²⁾	2	17	—

⁽¹⁾ Estudiantes de la Carrera de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Técnica de Oruro.

⁽²⁾ Estudiantes becarios provenientes de la Escuela Pedro Domingo Murillo.

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas a dirigentes de Electropaz y ELFEO.

De acuerdo a los entrevistados, más del 80% de los trabajadores en Electropaz y ELFEO tienen una antigüedad laboral superior a los 10 años; existe un significativo 20% de trabajadores cuyo tiempo de permanencia oscila entre 20 y 30 años.

Según información de los dirigentes, la conservación de la estabilidad laboral en ambas empresas no es precisamente una concesión o una política adoptada por los españoles en términos de promover o asumir el derecho de los trabajadores a una fuente de trabajo estable. En el caso de Electropaz, la estabilidad se la percibe como una conquista laboral heredada de la gestión anterior (Cobee BPCo), por cuanto los convenios de trabajo firmados en ese entonces, y particularmente el establecido en 1996, permitieron determinar el compromiso por mantener y respetar las fuentes de trabajo.

En el caso de ELFEO, la estabilidad laboral está relativamente garantizada, según el balance realizado por el dirigente entrevistado, en virtud de los convenios laborales suscritos con la empresa. Sin embargo, en los nueve años de presencia española, se produjeron 20 despidos, de los cuales 10 fueron bajo la figura de jubilación anticipada y el restante por faltas diversas sancionadas por la compañía y justificadas en el marco de la libre contratación vigente. Una gran parte de los trabajadores (40) fue relocalizada a las otras dos empresas que forman parte del grupo español, Edeser y Cade, a través de acuerdos individuales sin intermediación del sindicato. Todo parece indicar que estos trabajadores perdieron su antigüedad e incluso la escala salarial que lograron en la empresa de origen.

Finalmente, debe señalarse que la empresa no cuenta ni promueve acción alguna orientada a garantizar la estabilidad laboral. Esta condición depende exclusivamente del trabajador por cuanto debe cumplir las disposiciones normadas por la política de la empresa.

Jornada laboral

En general, en ambas empresas, la jornada semanal supera las 48 horas de trabajo distribuidas en los cinco días con un promedio diario de 10 horas, que excluye la hora de descanso al mediodía en el caso de los empleados y media hora para los obreros. Las mujeres formalmente tienen una jornada de 40 horas semanales, tiempo que no se cumple en las compañías por el ritmo de trabajo impuesto en las secciones donde participan. En algunas secciones, como la administrativa, la jornada semanal llega hasta las 60 horas de trabajo, como ocurre en el caso de la empresa paceña. De acuerdo a los dirigentes, las horas que superan lo establecido no son reconocidas por la compañía como horas extraordinarias, aduciendo que el cumplimiento de la carga de trabajo diaria amerita un número de horas que van más allá de la jornada legalmente fijada.

Este panorama revela un proceso de aguda explotación laboral consistente en una ampliación de la carga y tareas de los obreros y empleados como efecto de la reducción sistemática de personal propiciada por estas empresas, con mayor fuerza en la paceña. La lógica organizativa anterior a la capitalización referida a que “a mayor número y magnitud de tareas, mayor número de trabajadores”, fue reemplazada por el axioma “a mayor

cantidad e intensidad de tareas, menor número de obreros y empleados”. Este cambio significa para los trabajadores mayor explotación de su trabajo basado en la imposición de la polivalencia como criterio de organización del trabajo y como condición para la estabilidad laboral.

En el caso de Electropaz, paralelamente al horario mencionado, que podemos llamar principal, rige un horario diferenciado por el tipo de tareas determinadas por la atención de emergencias y reclamos de los usuarios, propias de una empresa prestadora de servicios eléctricos. En el estrato de los obreros rigen tres turnos (07:00 a 14:00, 14:00 a 22:00 y 22:00 a 07:00); los dos últimos, que abarcan horas nocturnas, ocupan a cuadrillas que cumplen tareas específicas de atención de emergencias y reclamos sobre un sinnúmero de contingencias. Estos turnos y horarios rigen también para los empleados que en pequeños grupos (parejas) y en función de un cronograma comparten con los obreros las tareas de atención de emergencias.

La jornada semanal de los obreros vinculados a la atención de emergencias y reclamos se extiende a los días sábado, domingo y feriados, en jornadas que no superan las ocho horas, de acuerdo a la información de los dirigentes. La remuneración por estos días contempla el pago doble por hora de trabajo, desconociendo que la jornada en domingo tiene un reconocimiento triple, tal cual lo determina la Ley General del Trabajo¹².

¹² *“Independientemente del pago por horas extraordinarias, el salario por el día domingo trabajado se paga el triple más la distribución semanal de dominicales no pagados a los trabajadores que fallaron en el transcurso de la semana, de acuerdo al Art. 55 de la L.G.T que dispone, ‘... El trabajo efectuado en domingo se paga triple’ concordante con el artículo 23 de D.S. 3691 de 3 de abril de 1954, elevado a Ley en fecha 29 de octubre de 1959...”* (Dick, Marco A. *El Manual práctico laboral. La Razón, La Paz, 2001, p. 104*).

La atención de emergencias en ELFEO dio lugar al establecimiento de dos turnos de trabajo que involucra exclusivamente a los obreros organizados en pequeñas cuadrillas de cuatro a cinco trabajadores. En estos casos, la jornada semanal comprende el trabajo en sábado, domingo y feriados, con una remuneración que, de acuerdo al dirigente consultado, se efectúa de acuerdo a lo establecido por la normativa laboral boliviana, consistente en el pago doble o triple según el día trabajado.

La ocupación de trabajadores en horas extras, en ambas empresas, está en función de los requerimientos que exigen las emergencias a partir de las cuales la compañía dispone el trabajo extraordinario, el número de trabajadores y el carácter voluntario u obligatorio.

En Electropaz el promedio de horas extraordinarias trabajadas es de cuatro, pero sin retribución porque la empresa las asume como un natural alargue de la jornada en función de atender al público, hecho que contraviene lo estipulado por la legislación laboral boliviana. La compañía paga horas extraordinarias sólo cuando define un tiempo determinado para el efecto y no considera aquel tiempo excedente que se genera casi diariamente por la excesiva carga de trabajo.

Una última determinación de la empresa fue el recorte de las horas extraordinarias trabajadas a 200 mensuales para todo el grupo de 70 trabajadores que participan en las tareas de emergencias, ya que en el pasado se registraron casos de trabajadores que sumaron más de 100 horas, hecho que motivó a la empresa a disminuir las horas permitidas aduciendo un gasto excesivo en el pago de tiempos extra.

Ingresos laborales

El ingreso promedio de los trabajadores de Electropaz que cuentan con contratos indefinidos oscila entre 3.000 y 3.500 bolivianos (375 a 437 dólares americanos), monto que está por encima del ingreso promedio nacional de la población ocupada urbana que para el año 2003 fue de 945 bolivianos, según el Instituto Nacional de Estadística. Estos montos promedio equivalen a seis y siete salarios mínimos nacionales (Bs 500 para 2006).

El monto promedio resulta de la sumatoria del salario básico, el bono de antigüedad, el bono de recalificación, bono de transporte y el bono de polivalencia. En el caso de algunos empleados administrativos calificados como el personal de confianza, a este conjunto de bonos se agrega uno de lealtad con montos variables, que ha generado protestas y rechazos entre los trabajadores, en primer lugar, por el establecimiento de un marco de privilegios para un grupo burocrático y, en segundo lugar, por su relación (no única) con el proceso de debilitamiento de la sindicalización.

Según la información de los entrevistados, no existe discriminación salarial entre varones y mujeres, ya que tanto el salario promedio como los bonos mencionados y los montos asignados no diferencian las condiciones de género. Las diferencias aparecen cuando de sindicalización, tipo de contrato y categoría ocupacional se trata.

En el primer caso, parece ser que los trabajadores no sindicalizados tienen un ingreso promedio mayor que los afiliados (más de 4.000 bolivianos) como efecto de las estrategias implementadas por la empresa que dan prioridad y mayores “beneficios” a aquellos trabajadores que

renuncien explícitamente a la organización sindical. El siguiente testimonio de una trabajadora de Electropaz muestra precisamente la relación entre mejora salarial y desafiliación sindical:

“Me dijeron, ‘mirá, tú eres una muy buena trabajadora y eres antigua en la empresa, por eso te ofrecemos un cargo más alto como responsable de agencia con un mayor sueldo; pero tienes que renunciar al sindicato para siempre’. Yo les dije que no, porque hay muchas injusticias en la empresa y muchas cosas que se han incumplido, por eso estoy en el sindicato. Saben que conmigo no pueden”.

En el segundo caso, los trabajadores eventuales tienen una remuneración mensual única de 800 bolivianos, que obviamente no contempla los bonos cobrados por los trabajadores bajo relación contractual indefinida. La determinación del pago es un resorte exclusivo de la empresa, sin haberse conocido antecedente alguno sobre la intervención del sindicato.

Es importante mencionar que los trabajadores bajo la modalidad de subcontratación por empresas externas, perciben remuneraciones que bordean los 1.200 bolivianos, muy por debajo del promedio registrado entre los obreros y empleados con contratos indefinidos, pese a cumplir las mismas tareas en atención de cajas y a clientes y la misma jornada de trabajo e, incluso, contar con un mayor nivel de educación (superior). Según los dirigentes consultados, las empresas contratistas cobran por cada trabajador más de 2.500 bolivianos, lo que significa

que un 50% de este monto es de total beneficio de la subcontratista que figura como empresa de servicios o consultora. Este es el caso de Asfade, cuyo propietario es uno de los gerentes actuales de la empresa, que provee de cajeros a Electropaz bajo la condición mencionada, obteniendo a cambio una jugosa recompensa.

Hasta el año 2004, los trabajadores subcontratados sólo percibían la remuneración mensual, sin gozar absolutamente de los derechos laborales establecidos por ley. Desde 2005, estos trabajadores acceden al pago de aguinaldo, seguro médico y aporte al Seguro Social Obligatorio (vigente desde 1996), dependiendo de su mayor o menor permanencia en el cargo. A propósito de estos trabajadores, una de las dirigentes entrevistadas refiere que el grado de control de las tareas y “metas” es “terriblemente estricto”, lo que da lugar a acciones de maltrato laboral y despidos intempestivos por “supuestos incumplimientos” de las actividades asignadas. En suma se tratarían de personas que sufren atropellos constantes por parte de la empresa contratada.

En el tercer caso, referido a la categoría ocupacional, las diferencias de remuneración entre el personal directivo y los obreros muestran brechas grandes. El ingreso mínimo de los directivos, que asciende a 20 mil bolivianos, es casi siete veces mayor que el salario promedio de obreros y empleados, en tanto el ingreso máximo de 33 mil bolivianos que corresponde al gerente general es superior en 10 veces al promedio de todos los trabajadores de la empresa. Comparativamente, este último monto tiene parangón con las remuneraciones del personal jerárquico de las empresas capitalizadas

vinculadas a las actividades de hidrocarburos, aeronavegación y telecomunicaciones.

En ELFEO el ingreso promedio general de los trabajadores asciende a 3.000 bolivianos sin distinción de categoría ocupacional, sexo y condición de afiliación sindical, de acuerdo al dirigente consultado. La remuneración mínima es de 1.400 bolivianos que corresponde a un obrero eventual y la máxima de 6.000 bolivianos para un empleado administrativo. Entre los obreros, el salario máximo asciende a 4.500 bolivianos que corresponde a un trabajador con una antigüedad apreciable y un promedio de horas extra superior al resto, indicadores que hablan de una mayor intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo como condición para contar con un mayor salario.

Comparativamente, el ingreso promedio es ligeramente inferior al vigente en Electropaz; sin embargo, es relativamente superior a las remuneraciones promedio existentes en las empresas Edeser y Cade de Oruro. En gran medida, los niveles salariales fueron heredados de la gestión anterior, reivindicados por el sindicato y planteados a la empresa. De hecho, los incrementos salariales logrados vía negociación de pliegos de peticiones, como el último convenio colectivo de trabajo de 2004 que acordó un 4,62% de aumento sobre el salario básico, toman como base los niveles conquistados en la administración anterior.

Aunque no se pudo precisar el ingreso promedio del personal directivo, el dirigente entrevistado sospecha que las remuneraciones superan en promedio los 20.000 bolivianos.

Al igual que en Electropaz, la forma de cancelación del salario es en dinero, ya sea en efectivo o vía tarjeta de débito bancario.

Acceso a seguridad social

Cuantitativamente, la totalidad de los obreros y empleados de Electropaz y ELFEO bajo condición de contrato indefinido cuenta con seguro de salud consistente en un servicio delegado que implica un pequeño sistema de atención que comprende un consultorio principal y la contratación de varios consultorios y clínicas privados para la prestación de determinadas especialidades médicas. Esta modalidad ya fue adoptada por la administración anterior y constituye una forma paralela o “alternativa” con relación al seguro de salud de corto plazo administrado por la Caja Nacional de Salud, que es el órgano principal en el país para otorgar este servicio. El seguro excluye a los estudiantes becarios y a los trabajadores eventuales.

En la valoración de los dirigentes de Electropaz, la atención que brinda el seguro delegado es discriminatoria porque, a diferencia del personal gerencial y técnico, los obreros y empleados, afrontan dificultades para obtener una baja médica y acceder a especialidades médicas. Asimismo, y esto en tono de denuncia, los fondos destinados por la empresa a este seguro no tienen precisamente este destino sino que parecen ser desviados para otros fines.

La totalidad de los trabajadores bajo relación contractual indefinida de ambas empresas aportan al Seguro Social Obligatorio administrado por las AFP en el marco de la Ley de Reforma de Pensiones, vigente desde 1997, que

privatizó la seguridad social de largo plazo. Esta cobertura alcanza a los trabajadores bajo subcontratación en Electropaz, por lo menos desde el año 2005.

Seguridad y salud industrial

La empresa Electropaz cuenta con un conjunto de normas de seguridad y salud industrial. La instancia responsable del cumplimiento y evaluación de estas normas es un Comité Mixto de Seguridad conformado por representantes del personal directivo y del nivel de obreros y empleados en forma paritaria y dura un año en su gestión. Los representantes laborales son elegidos actualmente por voto directo, a diferencia de años anteriores que eran designados por aclamación en una asamblea general de trabajadores.

Según la información de los entrevistados, el Comité tiene como objetivo precautelar la salud de los trabajadores a través de ciertos mecanismos y acciones que posibiliten este propósito. Entre las acciones figuran las siguientes:

- Dotación de ropa de trabajo consistente en indumentaria de protección para obreros, y terno y vestido a los empleados y empleadas respectivamente,
- Cobertura de todas las especialidades médicas en casos de accidentes y enfermedades por causas naturales. En este sentido, la empresa impuso el “servicio delegado de salud” mencionado anteriormente, y

- Establecimiento de un seguro de vida diferenciado por causa de muerte y nivel ocupacional. En el caso de los obreros, el seguro alcanza a 20.000 dólares cuando se trata de fallecimientos en “línea viva”, es decir en trabajos realizados en cables de energía en funcionamiento, y 10.000 dólares por decesos por “muerte natural”. En el caso del personal directivo, específicamente para ingenieros y técnicos, el seguro alcanza a 35.000 dólares.

En el balance de los dirigentes, el seguro de vida de los trabajadores de Electropaz es actualmente el de menor monto en el conjunto de las empresas administradas por el grupo español en América del Sur. Asimismo, es 12 veces menor que el seguro que protege a los trabajadores de la oficina matriz de Iberdrola en España (250.000 dólares). Hasta el año 2003 esta diferencia era abismal, ya que el seguro de los trabajadores bolivianos era 125 veces menor al vigente en la península ibérica. Tomando estos datos, resulta más que evidente el valor ínfimo otorgado por la compañía española en Bolivia a la vida de los trabajadores, pero también el gran margen de ahorro que logra al establecer este monto bajo. El incremento de 2.000 a 20.000 dólares fue resultado de la presión del sindicato a través de los pliegos petitorios y de ninguna manera una concesión del grupo empresarial; lo que revela la pretensión de los españoles por adoptar una práctica empresarial por un mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo local.

En los nueve años de administración española, se produjeron cuatro casos de accidentes, uno de los cuales tuvo un desenlace fatal. Todos los accidentes corresponden a obreros que trabajaban en “línea viva”, es decir en la reparación de conexiones de alto voltaje en pleno funcionamiento. Si bien el número de casos es pequeño, la probabilidad de que ocurra un accidente es latente, no obstante los procedimientos y mecanismos de seguridad adoptados que no siempre guardan relación con los requerimientos técnicos exigidos en materia de seguridad industrial. La respuesta de la empresa y del Comité frente a los casos de accidentes fue la realización de una serie de charlas informativas orientadas a la prevención y la dotación de indumentaria de protección. Las charlas se cumplieron por una sola vez (año 2000) y estuvieron a cargo de docentes cubanos expresamente contratados por la compañía.

Siguiendo la información de los dirigentes, en el período de presencia española no se presentaron casos de trabajadores que hayan adquirido enfermedades como efecto del ejercicio de las tareas propias del rubro eléctrico.

En ELFEO existen normas de seguridad industrial que se traducen en la disposición de equipos de seguridad, la ropa de trabajo adecuada para el caso y el llenado de un formulario para efectos de control y seguimiento. En la evaluación del dirigente consultado, el equipo de seguridad es insuficiente y algo anticuado y la dotación de ropa de trabajo no es precisamente la adecuada y oportuna.

Si bien hubo una mejora en la calidad de la indumentaria de trabajo, se tiene referencia de casos de accidentes

laborales de mediana gravedad debido a las deficiencias de protección que presentaron algunas prendas como guantes y botas y la insuficiente información sobre el manejo de las mismas. Los accidentes de mayor gravedad (tres en total) fueron resultado de choques automovilísticos, debido a fallas mecánicas y humanas. Uno de estos hechos lamentables, producto de fallas humanas, tuvo un desenlace fatal. Ante estos casos, la empresa promovió la realización de cursos de “conducción vial” orientados a los encargados de los motorizados y trabajadores afines e insistió en la promoción de las normas de seguridad establecidas.

En Edeser, empresa parte del grupo español en Oruro, se informó de la existencia de casos de obreros que padecían sinusitis por efecto del contacto cercano con el aceite de los transformadores de luz, situación que no fue atendida por los responsables. Estos casos no fueron advertidos en las otras compañías administradas por el grupo español.

En Bolivia, la seguridad industrial de los trabajadores está garantizada por la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, puesta en vigencia mediante Decreto Ley 16998 del 2 de agosto de 1979. Según esta disposición, el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad ocupacional y bienestar constituye parte indivisible de la actividad empresarial, por lo que el cuidado de la integridad de los trabajadores no sólo es una obligación para los empleadores, sino un deber intrínseco al funcionamiento de una empresa.

Discriminación laboral

En la percepción de los dirigentes de Electropaz y ELFEO la discriminación laboral posee diferentes aristas y connotaciones. En términos salariales, no existe discriminación de género entre hombres y mujeres por lo menos en los niveles de obreros y empleados. Tanto el salario básico como los bonos tienen un parámetro común de aplicación de acuerdo a las funciones y tareas determinadas en cada sección o área de trabajo sin ninguna distinción de género.

En ELFEO es posible advertir, según el dirigente consultado, diferencias en los niveles salariales entre obreros y empleados, ya que si bien el promedio (Bs 3.000) es común, el monto máximo de la remuneración de un obrero es inferior en un 25% al percibido por un empleado (Bs 6.000). Ni qué decir con relación a los ingresos del personal directivo que, de acuerdo a la política del grupo español, es beneficiado con altos niveles salariales y otros bonos privilegiados. Es indudable que esta forma de definición de niveles salariales, con brechas grandes entre trabajadores y el personal gerencial, es un rasgo de las empresas capitalistas transnacionales que contribuyen a mantener un marco de inequidad distributiva de los salarios.

A este panorama deben agregarse las diferencias salariales establecidas por el grado de instrucción del personal contratado, más aún en el nivel de los empleados donde la formación profesional es un elemento de diferenciación remunerativa.

Con referencia a la organización del proceso de trabajo, en ambas empresas se percibe una especie de discriminación técnica expresada en la concentración mayoritaria

de las mujeres en tareas administrativas y la atención de clientes, y en la agrupación exclusiva de los varones en las secciones de mantenimiento de redes de electricidad, reclamos y emergencias que, de acuerdo al perfil laboral vigente, exigiría ciertas condiciones físicas frente a los riesgos que implica el trabajo directo en las “líneas vivas”. Una de las trabajadoras de Electropaz, con más de 20 años de permanencia laboral en la compañía, refiere haber sido la primera mujer que pasó cursos de electrotecnia, transformadores y potencia, y la primera también en realizar prácticas en este rubro. No obstante, la formación recibida no fue suficiente para promoverla en el cargo técnico ejercido por los varones.

En especial en la empresa paceña, el mayor grado de discriminación se produce en la promoción de ascensos restringida al “personal de confianza” y directivos, en los que se incluye a profesionales y técnicos españoles. En los nueve años, son muy pocos los casos de obreros y empleados/as que lograron un ascenso a niveles de supervisión o jefatura. En todos estos casos un requisito indispensable fue la renuncia al sindicato. En el balance de los entrevistados, existen varios trabajadores antiguos y con experiencia que fácilmente podrían desempeñar funciones de supervisión e ingeniería; sin embargo, la empresa optó casi siempre por la contratación de personal externo en el marco de las condiciones impuestas por la compañía.

En ambas empresas, un análisis específico de la composición de los supervisores según género, revela un predominio casi absoluto de los hombres con relación a las mujeres. Sólo un cargo de supervisión de 21 existentes

en Electropaz corresponde a una mujer y ninguno de cuatro bajo esta condición laboral en ELFEO. En el caso de la empresa paceña, el cargo fue logrado más por influencias de parentesco que por otros criterios de mérito personal o equidad de género.

Con relación a los criterios de selección y contratación de personal en los niveles de obreros y empleados, tres son los requisitos principales: el grado de instrucción (preferentemente bachiller y con estudios universitarios), la experiencia laboral no exclusivamente en el rubro de electricidad y la presentación de un certificado de salud. En el caso de los varones se suma la presentación de la libreta de servicio militar, principalmente en el estrato de los obreros. La relación de estos criterios no muestra elementos importantes de discriminación en el ingreso a la empresa, considerando que la política de contratación del grupo español estuvo limitada principalmente a algunos cargos de los empleados y esencialmente a funciones del nivel directivo. No debe olvidarse que la empresa optó por terciarizar algunas tareas como el cobro en cajas, atención de clientes (fonoluz) y los servicios de limpieza y alimentación a empresas intermediarias no reguladas por la legislación laboral.

En ELFEO los criterios de selección de personal son más simples ya que se remiten al grado de instrucción (formación secundaria para obreros y superior para los empleados) y la experiencia laboral requerida para cada caso. De manera diferente a la empresa paceña, el dirigente entrevistado no hizo mención de la desafiliación sindical como un criterio que condicionaría la contratación laboral.

En general, en esta empresa, de acuerdo a la evaluación del informante, no existen diferencias marcadas en las condiciones técnicas de trabajo que rodean tanto a obreros y empleados, donde ni la edad, tipo de contratación, origen migratorio y género hayan provocado algún signo importante de distinción y variación de estas condiciones.

Maltrato y relaciones laborales

En la evaluación de los dirigentes de Electropaz, las prácticas de amedrentamiento y presión de los directivos y jefes de sección de la empresa a los trabajadores por motivos sindicales, constituye la principal forma de abuso e instancia de violación de los derechos laborales, ya que directamente se restringe el derecho a la organización y a la sindicalización de los obreros y empleados. Según esta evaluación, la compañía promueve abiertamente el debilitamiento del sindicato al presionar a los trabajadores a no afiliarse o renunciar a esta condición, a cambio de ciertos privilegios de ascenso, mejora salarial o bonos de compensación arbitrariamente determinados por la administración española. La naturaleza “contestataria” y “crítica” del actual sindicato es percibida por la empresa como un factor contraproducente a sus intereses, por lo que abiertamente promueve su descalificación encarando diferentes acciones para este propósito.

Los medios de presión “antisindical” consistieron en prácticas y actitudes de coerción y “chantaje” a los trabajadores, quienes fueron impelidos a adoptar una posición forzada entre ser o no ser sindicalizado; la primera condición fue y es calificada de perjudicial y contraria a los intereses de crecimiento y mejora de la empresa. En Edeser

SA, las presiones ejercidas por la empresa llegaron a extremos tales como la adopción de advertencias de despido y maltrato verbal en caso de mantenerse la condición de afiliado. El resultado es una disminución paulatina y constante de la población afiliada al sindicato (menos del 50%), que, entre otras cosas, es una herencia importante de la gestión anterior.

Si bien en la empresa existe un nivel significativo de ejercicio de derechos laborales (jornada laboral, nivel salarial, estabilidad laboral y seguridad social), la intención del grupo español de debilitar al sindicato o, en su defecto, de reemplazarlo por otro más funcional, muestra en perspectiva el anular o controlar cualquier posibilidad de acción colectiva que pueda cuestionar los afanes de la empresa de institucionalizar determinadas condiciones de trabajo flexible sin resistencia sindical.

Casi a inicios del segundo semestre de 2005, el grupo español entregó a ambos sindicatos el proyecto de Reglamento Interno de Personal para su discusión y negociación correspondientes. Luego de varias reuniones de discusión entre la empresa y cada uno de los sindicatos, el Reglamento tuvo un destino inesperado ya que fue aprobado por el Sindicato de ELFEO y pospuesto por su similar paceño argumentando que existen varios puntos, demandas y derechos de los trabajadores que no fueron debidamente considerados y respetados por la administración española. Según los dirigentes de Electropaz, se estableció un acuerdo con el sindicato orureño en sentido de lograr una aprobación conjunta, acuerdo que no habría sido respetado por la organización de ELFEO lo que generó un ambiente de tensión entre ambas dirigencias.

El mencionado documento reconoce y reafirma el cumplimiento de los derechos laborales principales y colaterales normados por ley, incluido el de libre asociación o sindicalización, empero, enfatiza las obligaciones, las prohibiciones y sanciones para los trabajadores, cuyo texto abarca algo más de la cuarta parte de la propuesta de Reglamento. Este énfasis revela el propósito de la empresa por instituir un marco de disciplinamiento severo de los trabajadores a través del establecimiento de un conjunto de normas punitivas que en un momento dado, despido por ejemplo, sean suficiente motivo o causa para sancionar al trabajador. Incurre, asimismo, en varias contradicciones de las cuales señalamos algunas: 1) asume el respeto a la libre asociación, pero niega terminantemente cualquier reunión o actividad sindical en horas de trabajo, 2) reconoce el cumplimiento de la Ley General del Trabajo y su decreto reglamentario con relación a los contratos de trabajo; empero, sobrepone a la misma normativa la facultad de la empresa de aplicar el artículo 55 del Decreto Supremo 21060 que fija la libre contratación, 3) reconoce el derecho a la vacación obligatoria, pero sujeta a un rol establecido por la compañía y no en función de las necesidades de los trabajadores, 4) “prohíbe” el acoso sexual como si se tratara de una acción rechazada, cuando en realidad se trata de cumplir la norma vigente que condena este comportamiento.

Actualmente no existen instancias o mecanismos oficiales internos en la recepción y atención de casos de maltrato y/o acoso sexual, excepto el sindicato como principal medio y otras formas de relación informal con jefes y supervisores a quienes podrían denunciarse los casos

correspondientes. La propuesta de reglamento dispone sanciones y no propiamente la atención y tratamiento de los casos que puedan presentarse.

En el caso de la empresa orureña, el dirigente consultado identifica a la oficina de Recursos Humanos como la instancia específica donde los trabajadores y trabajadoras pueden presentar las denuncias de abuso o cualquier otra forma de maltrato por parte del personal en cargos de decisión o supervisión hacia los empleados y obreros o en su defecto entre estos estratos laborales. El entrevistado no mencionó casos de maltrato laboral que hayan ocurrido durante la gestión del grupo español.

En ambas empresas, no se refirieron a casos de despido de trabajadoras en situación de gravidez o de condicionamientos para el uso de métodos anticonceptivos o como condición de permanencia laboral.

**LAS RELACIONES
ENTRE
TRABAJADORES
Y EMPRESA**

Las relaciones laborales (trabajadores/empresa) en Electropaz y ELFEO estuvieron y están marcadas esencialmente por el despliegue por parte del grupo español de un conjunto de medidas orientadas a la reducción del número de trabajadores, la flexibilización de las condiciones contractuales y salariales, el disciplinamiento de los trabajadores a través de mecanismos de supervisión y normas de desempeño laboral y el desarrollo de acciones destinadas a debilitar a los sindicatos. Este despliegue generó la resistencia de las organizaciones sindicales, evitando en parte la plena ejecución de los objetivos empresariales en constituir un escenario sociotécnico favorable a la acumulación de capital.

En este acápite analizaremos algunas formas e instancias de relación laboral experimentadas en los 10 años de presencia de Iberdrola en ambas empresas.

Las políticas de formación laboral

En Electropaz, la información proporcionada por los entrevistados permite inferir que esta empresa matriz

desarrolló un plan básico de capacitación y formación laboral orientado a la preparación de recursos humanos en función de la transformación del proceso de trabajo y los requerimientos técnicos que exigía la inserción en la distribución de electricidad. Las actividades formativas desarrolladas consistieron en cursos dictados en la Escuela Pedro Domingo Murillo (institución dedicada a la formación técnica de nivel medio ubicada en la ciudad de La Paz), eventos con docentes a contrato, la asistencia de trabajadores a otros institutos privados de formación, la organización de cursos de actualización internos y el auspicio de viajes a España y otros países latinoamericanos bajo la modalidad de intercambio de experiencias; esta última actividad reservada al personal gerencial.

A tono con el interés de la empresa, los temas de formación para los obreros versaron sobre sistemas eléctricos, mantenimiento de redes de electricidad, instalación y ampliación de estaciones y subestaciones, siguiendo dos niveles de capacitación: formativo y de actualización. Otras temáticas también acordes con los objetivos de la empresa fueron relaciones públicas y humanas, contabilidad y aymara, esta última asignatura con carácter obligatorio para el personal vinculado a la atención de clientes.

El proceso de formación laboral fue más intenso y participativo en los primeros seis años, habiendo declinado en los últimos tres, como efecto de la capacitación alcanzada en un número significativo de obreros y empleados. En la percepción de los dirigentes entrevistados, el número de eventos y trabajadores promovidos para estos espacios (en especial afiliados) se redujeron

significativamente debido a decisiones adoptadas por la empresa y a una especie de saturación entre los obreros y empleados. Si bien la compañía no establece trabas para el acceso, los horarios de los cursos no corresponden a tiempos de la jornada de trabajo y sí al tiempo de descanso de los trabajadores (noches y fines de semana), lo que generó cierta reticencia en los potenciales participantes.

En la planificación e implementación de estas actividades formativas, el sindicato no participó absolutamente. Parcialmente, la empresa incorporó la opinión y conocimientos de algunos trabajadores y las recomendaciones vertidas por los participantes en los eventos realizados.

Otra actividad promovida por la empresa española fue la organización de “retiros de camaradería” en los que obreros y empleados participaron para compartir sus experiencias de trabajo y de vida, siguiendo una agenda de actividades que se repitió por lo menos hasta el año 2004. Estas reuniones fueron auspiciadas por la empresa como espacios de capacitación, cuando en realidad corresponden a encuentros de socialización, motivación personal y de las relaciones humanas con el objetivo de distender el ambiente de tensión generado en la empresa, por efecto de la intensidad del trabajo y las presiones para coartar el derecho a la sindicalización.

En ELFEO, según el dirigente consultado, el grupo español también ejecutó un plan de actividades de capacitación en temáticas relacionadas al rubro eléctrico como mantenimiento de transformadores, seguridad industrial y redes eléctricas, aunque con menor intensidad que en la empresa pacaña. De acuerdo al dirigente, anualmente se desarrollan “pocos cursos” y cuentan con “poca

participación” de los trabajadores, lo que parece indicar que las acciones de formación se concentraron en algunos trabajadores con mayor perfil técnico ubicados en las fases centrales del proceso de distribución de energía eléctrica.

Según los dirigentes entrevistados de ambas empresas, la capacitación laboral no tuvo efecto alguno en la mejora de sus condiciones de trabajo. En Electropaz, la poca incidencia se tradujo en el pago único de un *plus* (Bs 800 a 2.000) a algunos trabajadores bajo el concepto de “incentivos económicos”. Este monto de ninguna manera se sumó y mejoró el salario básico de casi la totalidad de los trabajadores capacitados y se restringió a pocos empleados no afiliados y personal gerencial que vieron sus ingresos mejorados. La posibilidad de ascenso laboral a partir de la capacitación recibida se diluyó también para gran parte de los trabajadores participantes en ambas empresas. Estos dos hechos permiten inferir que la formación laboral es esencialmente un recurso empresarial para optimizar las tareas de los trabajadores y un medio de disciplinamiento hacia los objetivos y perspectivas de la empresa.

Relaciones laborales y conflictos

En los 10 años de administración española en ambas empresas, las relaciones laborales se desarrollaron en un ambiente tenso y de incertidumbre laboral, particularmente en el caso de Electropaz. En esta empresa reinó un ambiente de conflicto latente por el proceso de reducción sistemática de trabajadores y que alcanzó su expresión más aguda a fines del primer semestre de 2005 con

la declaratoria de un paro de 24 horas en apoyo a un trabajador en huelga de hambre que demandaba su reincorporación laboral.

En Electropaz son cuatro los motivos o factores que generan y reproducen conflictos laborales: 1) el pliego petitorio cuyos puntos principales fueron parcialmente atendidos por la empresa, 2) la demanda de respeto a la estabilidad laboral, 3) el rechazo a los cambios de destino zonal y geográfico que son dispuestos de manera arbitraria por la empresa y que afecta particularmente a los obreros y 4) la demanda de libertad de sindicalización.

En cuanto al primer factor de conflicto, la negociación de los pliegos de peticiones tuvo un comportamiento temporal muy particular, ya que en los años de presencia de la administración española se acordaron cinco convenios colectivos de estabilidad laboral, de los cuales el primero tuvo una vigencia de cinco años. El sindicato mantuvo la práctica de presentar y negociar anualmente los pliegos de peticiones, acorde a la dinámica de gran parte de las organizaciones sindicales en el país que negocian cada año sus demandas inmediatas.

De manera paradójica, durante la vigencia del primer convenio de estabilidad laboral se produjo la reducción sustancial de personal en aplicación de la condición expresada por el grupo español en sentido de iniciar la nueva administración con menos trabajadores (250), aplicación que tuvo en la práctica poca resistencia sindical.

Con relación al segundo factor de conflicto y luego de la primera etapa de reducción masiva de trabajadores y directivos (1996-1997), los despidos que siguieron fueron de menor proporción y más sistemáticamente orientados

a reorganizar el proceso de trabajo en la compañía. Estos despidos fueron y son motivo de conflicto entre el sindicato y la empresa en una correlación de fuerzas generalmente favorable al grupo español que logró en casi todos los casos concretar los retiros, justificados o no, legalmente. En estos casos, la empresa esgrimió indistintamente la legislación laboral vigente, el artículo 55 del Decreto Supremo 21060 que dispone la libre contratación sujeta a las disposiciones laborales y la política empresarial, imponiéndose sobre las estrategias y argumentos de negociación del sindicato.

En cuanto al tercer motivo referido a los cambios de destino zonal, pese a su temporalidad circunstancial no deja de tensionar las relaciones laborales por cuanto las disposiciones de cambio geográfico tomadas por la empresa no responden a un cronograma planificado sino a una arbitraria decisión de los supervisores y gerentes de área. Estos impasses se negocian entre los trabajadores y los directivos mencionados, llegándose a acuerdos que no necesariamente responden a las expectativas y reclamos de los trabajadores.

Finalmente, con relación al cuarto motivo, ante las acciones de la empresa en sentido de restringir la libre sindicalización y debilitar a la organización sindical, los trabajadores a través del sindicato manifestaron su total rechazo al propósito del grupo español de concretar este hecho, generándose un ambiente de conflictividad permanente.

En ELFEO el grado de conflictividad de las relaciones laborales es menor y las negociaciones se concentran específicamente en reuniones esporádicas con la parte

empleadora para analizar y decidir sobre algunos casos de maltrato a trabajadores y la regulación del derecho y ejercicio sindical. De acuerdo a la evaluación del dirigente entrevistado, estos casos de conflicto involucran a una proporción mínima de trabajadores y generalmente se resuelven a través del careo entre los trabajadores afectados y el personal directivo, en los casos de maltrato, y de acuerdos leves traducidos en el pliego de peticiones, cuando se trata de las demandas de libertad sindical. No obstante, de manera similar a la empresa paceña, aunque no en la misma magnitud, la restricción de la libre sindicalización y del ejercicio sindical constituye el principal motivo de latencia del conflicto toda vez que el grupo español encara como estrategia la desaparición del sindicato y probablemente la constitución de otro órgano de los trabajadores enteramente funcional a los intereses de la compañía.

Los cambios en la forma de organización del proceso de trabajo propiciados por el grupo español tanto en las empresas de La Paz y Oruro parecen orientarse precisamente a inutilizar al sindicato como un instrumento de lucha de los trabajadores, reducir la participación laboral en reuniones de coordinación de actividades propias de la compañía y promover la atención de las demandas sin intermediación sindical.

En ELFEO y en las otras unidades empresariales del grupo español en Oruro, el sindicato no realizó medida de presión alguna como huelgas, paros de brazos caídos o movilizaciones por demandas específicas, restringiéndose la relación a la negociación de los pliegos de peticiones. Al parecer, la empresa logró crear un ambiente

tendiente a neutralizar la labor del sindicato como efecto de la aplicación irrestricta de la política interna de la compañía y del tamaño reducido del sindicato expresada en una incidencia limitada.

Libertad sindical y fuero sindical

En el escenario creado por el grupo español, en el complejo empresarial pazeño se organizó un solo sindicato que afilia a trabajadores de las tres unidades económicas que lo conforman, con el objetivo de “tener un solo instrumento de lucha de los trabajadores frente a un solo dueño que son los españoles”, según sintetiza bien uno de los dirigentes entrevistados. El sindicato fue creado en mayo de 1997 como Sindicato Mixto de Trabajadores en Servicios Eléctricos de La Paz, comprendiendo a los trabajadores de Electropaz, Edeser y Cade. Sin duda, la base de creación del sindicato fue la organización sindical existente durante la gestión de la empresa con capital canadiense y estadounidense Cobee BPCo, antes de 1995.

Una figura similar se presenta en el caso de la compañía orureña donde existe también un solo sindicato que afilia a trabajadores de las tres unidades empresariales creadas bajo el modelo español (ELFEO-Edeser-Cade). La diferencia reside en que esta organización es una entidad reorganizada con base en el sindicato constituido en el marco de la empresa ELFEO establecida en 1945.

Hasta mayo de 2006 el sindicato pazeño afiliaba a 152 trabajadores que representaba el 34,1% del total de 446 obreros y empleados con contrato indefinido de las tres empresas que son parte del grupo español en la ciudad de La Paz. La organización sindical no afilia a los

trabajadores eventuales, becarios y menos a los trabajadores contratados bajo la figura de subcontratación.

El Cuadro 4 ilustra el grado de sindicalización existente sintetizando el proceso constante de disminución de afiliados que fue sufriendo el sindicato, particularmente en estos primeros cinco años del nuevo siglo.

Cuadro 4

Grado de sindicalización en Electropaz-Edeser y Cade

Variable	N° afiliados	%
Total trabajadores/as	506 ^(*)	100,0
Total afiliados/as	152	34,1
Total no afiliados/as	294	65,9
Electropaz: 256 trabajadores	88	34,3
Edeser: 180 trabajadores	58	32,2
Cade: 70 trabajadores	6	8,6
Afiliados con contrato indefinido	152	100,0
Afiliados con contrato temporal	0	0,0
Afiliados hombres	142	93,4
Afiliadas mujeres	10	6,6
Edad entre 25 y 65 años	145	95,4
Edad entre 21 y 25 años	7	5,6

Nota (*) Incluye personal técnico y directivos.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales de Electropaz, Edeser y Cade.

En términos de afiliación sindical, la empresa Cade registra el menor porcentaje de afiliación seguida de Edeser que muestra a casi un tercio de sus trabajadores vinculados

al sindicato. En perspectiva es probable que el grado de afiliación disminuya más considerando la tendencia a la reducción de los trabajadores antiguos, la contratación de empleados con la condición de no afiliarse y el incremento sostenido de trabajadores subcontratados.

Una figura más preocupante puede observarse en ELFEO donde el grado de afiliación es bastante bajo, ya que sólo la quinta parte del total de trabajadores afiliados de las tres empresas (100) se encuentra en esta condición. El 100% de estos afiliados corresponden a la categoría de obreros con contrato indefinido y enteramente varones. Vale decir ninguna mujer en condición de empleada tiene afiliación sindical. De manera similar al sindicato paceño, las tendencias de flexibilización laboral (contractual) impuestas por el grupo español afectaron y debilitan la constitución de la organización sindical.

Formalmente, en ambas empresas se cumple con la vigencia del fuero sindical, la declaratoria en comisión a determinados dirigentes del sindicato (dos miembros) y otorgar permisos especiales a otros dirigentes previa solicitud, condiciones básicas para garantizar el ejercicio sindical. Complementariamente, en el caso de ELFEO rige el descuento por concepto de aportes al sindicato como mecanismo de financiamiento de las acciones desarrolladas por esta organización. Sin embargo, en ambas compañías existen escenarios y particularidades que revelan otras limitaciones que entorpecen y debilitan el ejercicio sindical como derecho colectivo. La vigencia de estos derechos tiene como marco esencial los convenios colectivos firmados con las empresas en ambas ciudades, no son, por tanto, un acto desprendido o de acatamiento incondicional por parte del grupo español.

En Electropaz-Edeser-Cade el escenario interno creado por la empresa, a partir del despliegue de ciertas medidas de amedrentamiento y presión psicológica personal ejercida tanto a dirigentes como afiliados mediante llamadas de atención, amenazas de despido, charlas individuales y medidas de coerción, coarta el ejercicio de las funciones sindicales y sobretodo la libertad de sindicalización debilitando notoriamente la acción colectiva como mecanismo de defensa y conquista de derechos. A este ambiente adverso se suma la decisión de la gerencia de la compañía en prohibir la realización de asambleas en horarios de trabajo y privar de cualquier apoyo en términos de infraestructura (oficinas) y materiales de escritorio.

Una acción de la empresa que conduce a exacerbar el ambiente contrario al ejercicio sindical, es la bonificación otorgada a los supervisores y jefes de sección por cada trabajador desafiliado, de acuerdo a una denuncia efectuada por uno de los dirigentes entrevistados. Si bien esta versión no está totalmente confirmada, la política empresarial abiertamente contraria a la vigencia del sindicato como instrumento de lucha de los trabajadores, muestra varias evidencias que podrían corroborar la acción señalada.

En los casi 10 años de administración del grupo español no se produjeron despidos de dirigentes; empero, algunos de ellos fueron relocalizados a otros cargos y secciones en directo desconocimiento de lo que establece la legislación laboral con relación a que los dirigentes en ejercicio no pueden ser despedidos ni removidos de su cargo.

En Edeser y Cade, las otras dos empresas del grupo español en La Paz, la vigencia del fuero sindical es relativa dado que la declaratoria en comisión se restringe a algunos dirigentes previa exigencia del trámite correspondiente en el Ministerio de Trabajo.

En el balance del dirigente, ELFEO actúa en desmedro de la sindicalización de los trabajadores al no permitir expresamente la afiliación de los empleados y empleadas, limitar las acciones del sindicato a tareas enteramente administrativas, a partir del establecimiento de convenios laborales restringidos, y retacear cualquier apoyo orientado a dotar de infraestructura a la organización sindical. El panorama en Edeser y Cade es aún más grave dado que las restricciones de afiliación rigen también para los obreros.

En todas las empresas que integran el grupo empresarial en Oruro no se reportaron casos de despidos de dirigentes por razones de ejercicio sindical.

La negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo

En términos generales, el procedimiento de la negociación colectiva forma parte habitual de la dinámica de relación laboral entre trabajadores y directivos del grupo empresarial español en ambas ciudades; sin embargo, presenta una particularidad que es necesario mencionar. La negociación colectiva se realiza en cada una de las empresas y no en conjunto como podría esperarse tomando en cuenta el carácter unitario de los sindicatos en La Paz y Oruro. Esto quiere decir que los pliegos de peticiones son negociados a nivel de cada compañía por los

trabajadores a través de sus representantes que participen en la directiva sindical. En el caso de la empresa paceña se elabora un pliego único de peticiones, documento que es presentado a cada una de las empresas por los dirigentes y una comisión de los trabajadores de base de estas unidades económicas, los mismos que participan en todo el proceso de negociación. Algunos acuerdos, como el porcentaje de incremento salarial, la mejora del seguro de vida y el pago de bonos, son asumidos para todos los trabajadores del conjunto de las empresas.

En el caso de Electropaz, que cuenta con 90 afiliados, el último pliego de peticiones negociado con la empresa en 2005 contempló cuatro demandas esenciales: 1) incremento salarial y el pago de bonos y compensaciones en directa relación con la creciente productividad de la empresa, 2) libre sindicalización y respeto al fuero sindical, 3) mayor seguridad industrial y ampliación del seguro de vida y 4) apoyo a actividades deportivas y culturales que incluye entre otras cosas la adquisición de una sede social.

Los acuerdos emergentes de la negociación directa del pliego mencionado podrían calificarse de poco alentadores en la perspectiva del mejoramiento de las condiciones laborales. La ampliación del seguro de vida para los trabajadores a 20.000 dólares, la reposición del valor de los salarios antes que un incremento real y la elaboración de un proyecto de construcción de una sede social, fueron los acuerdos establecidos, dejando de lado la libertad de sindicalización y el fuero como uno de los temas centrales para garantizar el ejercicio sindical y, por tanto, la vigencia del instrumento de los trabajadores en

procura de mejorar las condiciones de trabajo. La cobertura de beneficio de los convenios establecidos alcanza a la totalidad de los trabajadores, sin diferenciar la condición de afiliación.

De acuerdo a la información de los dirigentes consultados, desde 1996 hasta 2005 se firmaron tres convenios de estabilidad laboral y nueve acuerdos colectivos con base en los pliegos de peticiones anuales presentados por el sindicato. Actualmente (2006) el sindicato viene negociando el pliego de demandas siguiendo un proceso que puede calificarse de exageradamente burocrático, debido a la dinámica impuesta por la parte gerencial consistente en un rosario de respuestas y contrarespuestas escritas que casi cierra la posibilidad de reuniones directas de negociación.

En general, la negociación colectiva en esta empresa no derivó a otras fases de este proceso, vale decir la conciliación y la fase arbitral, tal cual está establecido en la normativa laboral vigente. La excepción, si puede llamarse así, es una demanda presentada al Ministerio de Trabajo por el sindicato de trabajadores de Cobee durante la administración pasada y retomada por la actual organización sindical, con referencia a exigir el pago del descanso dominical integrado al salario básico. Resulta sorprendente que hasta la fecha esta demanda no haya tenido un tratamiento favorable.

Las demandas planteadas por las otras dos empresas (Edeser y Cade) son muy similares a las de los trabajadores de Electropaz, no obstante las diferencias de cobertura de afiliación existentes y la condición de participación accionaria de los trabajadores, como es el caso de la Empresa de Servicios.

En ELFEO las principales demandas objeto de negociación están referidas al mejoramiento del servicio de salud en la empresa, incremento salarial, ampliación del seguro de vida, el pago del bono de producción y la libre sindicalización. Estas peticiones fueron casi reiteradas en los 10 años con ligeras variaciones y ausencias de algunos de los puntos, como el referido a la libre sindicalización que fue una reivindicación planteada con mayor fuerza en los últimos tres años.

Complementariamente al proceso de negociación de los pliegos de peticiones existen otras negociaciones conocidas por los trabajadores como “anexas” al pliego principal y que están relacionadas a demandas de cursos de capacitación específicos y la optimización de los servicios de salud en la empresa. En la percepción del dirigente consultado, la compañía casi siempre mostró predisposición al diálogo a objeto de analizar y acordar los puntos de los pliegos de peticiones y este hecho habría contribuido a la prevalencia de un ambiente poco o nada conflictivo. En este mismo sentido, la inexistencia de una demanda presentada ante la justicia laboral en los nueve años contra la empresa, parece también ilustrar este entorno de relativa armonía interna.

Los puntos acordados en los convenios benefician a todos los trabajadores de la empresa, en particular, los relativos a los incrementos salariales, el seguro de salud y el seguro de vida.

Según la percepción del dirigente consultado, la magnitud de las conquistas laborales es relativamente menor a la alcanzada en Electropaz, en particular con relación a los incrementos salariales, la cobertura y calidad de los

servicios de salud, la seguridad industrial, el seguro de vida y el pago del bono de producción, demandas que revelan la calidad de las condiciones laborales en ambas empresas.

Rol de los sindicatos

El rol que cumplieron y cumplen los sindicatos en ambas empresas es relativamente limitado y acotado a ciertas funciones como expresión del proceso de debilitamiento que atraviesan las dos organizaciones sindicales, aunque con algunas diferencias en cuanto al grado de crisis. Son sindicatos afectados por el proceso de desafiliación y desmotivación de los trabajadores hacia la acción colectiva en un entorno adverso creado por el grupo español, caracterizado por la descalificación del sindicato y la restricción de la libertad de sindicalización.

La situación de debilitamiento que afrontan ambos sindicatos presenta algunas particularidades que es pertinente analizarlas. En el caso de la empresa paceña, el sindicato mantiene algunos rasgos de un tipo de sindicalismo contestatario al haber generado ciertas acciones en contraposición a los intereses del grupo español y construir un discurso que pasa por cuestionar el desempeño del consorcio referido en la atención de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido, las demandas de estabilidad laboral y libre sindicalización fueron los pivotes que posibilitaron hacer del sindicato un instrumento de los trabajadores con cierta perspectiva crítica. Varios comunicados, circulares y cartas enviadas a la gerencia central contienen lineamientos de esta perspectiva que es resaltada por los dirigentes

actuales, situación que habría provocado, según ellos, la “declaratoria” de una especie de “guerra fría” por parte de la compañía contra el sindicato y sus dirigentes. El siguiente testimonio de uno de los dirigentes ilustra muy bien este contexto adverso al desempeño del sindicato:

“[...] los españoles fueron comprando poco a poco la conciencia de los trabajadores. Antes el sindicato tenía más de 400 afiliados, pero la empresa dijo a los trabajadores: ‘renuncias al sindicato, te aumentamos el 100% en el salario y te vas a la planta administrativa’. Como resultado de todo esto se han ido muchos trabajadores y ahora quedan solamente 150 afiliados porque la mayoría son administrativos. Ya no podemos pelear esta situación” (Dirigente de Electropaz).

En la última parte del testimonio es posible advertir una actitud de impotencia del dirigente sindical, ante el sistemático empeño de la empresa española en generar un entorno desfavorable a la libre sindicalización y al ejercicio sindical.

La asunción del carácter crítico del sindicato contribuyó poco a evitar el proceso de debilitamiento de la organización, dado el ambiente crecientemente contrario a la labor sindical propiciado por la empresa. A modo de ejemplo mencionemos que en el último conflicto laboral con la compañía (junio 2005), la administración española sancionó a todos los obreros y empleados afiliados con el descuento por el día de huelga y la entrega de memorándums de llamadas de atención, disposiciones que generaron entre los trabajadores protestas contra el sindicato y la desafiliación de dos obreros con la probabilidad

de extenderse a otras personas, ante la impotencia de los dirigentes de la organización sindical.

Los siguientes testimonios ilustran el grado de impacto causado por las acciones del grupo español en La Paz con relación a la libertad de organización y sindicalización de los trabajadores.

“La política de gestión y control de la empresa hacia los trabajadores es una política de amedrentamiento. Los resultados de todo esto son trabajadores que no hablan, no reclaman, no protestan, no se afilian al sindicato. El trabajador tiene miedo de sindicalizarse. Si un administrativo se afilia, automáticamente lo cambian de cargo, por ejemplo un cajero que se había afiliado, al mes ya estaba trabajando en cuadrillas, como un castigo” (Dirigente 1).

“Como efecto general quedan pocos trabajadores contestatarios. Y los pocos que quedan están en el sindicato y están en la mira de la empresa. Con estos pocos contrarrestamos a la empresa”.

“Lo único que garantiza la empresa a los afiliados es la fuente de trabajo, aunque los cambian de cargo. La empresa les dice ‘qué vamos a hacer contigo, eres muy hablador, no te sindicalices y si te sindicalizas no se qué haremos contigo’” (Dirigente 2).

En ELFEO, el sindicato centra su rol en la negociación de los pliegos de peticiones y de otras demandas específicas en el marco de “la concertación, diálogo y acuerdo” planteado por la empresa, según el dirigente entrevistado. La inexistencia de conflictos entre el sindicato,

los trabajadores y la empresa, parecería mostrar un buen grado de atención y satisfacción de las demandas y necesidades de los trabajadores; sin embargo, podría revelar también, y esencialmente, la vigencia de un ambiente de control de las acciones sindicales y de los trabajadores tendiente a evitar cualquier actitud o práctica contraria al desempeño de la empresa. En este sentido, el sindicato de trabajadores de ELFEO-Edeser y Cade parece transitar el camino de convertirse en un órgano funcional a la empresa. No está lejana, asimismo, la posibilidad de disolución del sindicato por la disminución crítica de los afiliados por debajo del número mínimo fijado por la legislación laboral boliviana o que la organización enfrente problemas de legitimidad por el número pequeño de representados.

A propósito del último apunte, la legislación laboral boliviana no establece norma alguna con relación a cuál es la suerte de un sindicato cuando el número de afiliados es inferior al estatuido (21) y la cobertura es menor al 50% del total de trabajadores. La disolución de un sindicato está prevista como una decisión colectiva de los trabajadores pero no contempla las condiciones específicas que posibilite hacerlo.

Rol de la Confederación de Trabajadores de Luz, Fuerza, Agua y Telecomunicaciones y Jubilados de Bolivia

Los sindicatos de ambas empresas analizadas están afiliados a la Confederación de Trabajadores de Luz, Fuerza, Agua y Telecomunicaciones y Jubilados de Bolivia, organización que fue creada el 30 de marzo de 1952,

pocos días antes de la insurrección popular de abril de 1952 en Bolivia.

La base social inicial de la Confederación fueron los trabajadores en servicios eléctricos y aquellos vinculados a pequeñas empresas públicas y privadas de comunicación. Posteriormente, en los años 70, las organizaciones de trabajadores en telecomunicaciones, telefonía cooperativizada y de varias empresas del rubro eléctrico, se incorporaron a esta entidad matriz. En los años 80 y en el primer quinquenio del 90, los trabajadores de las empresas de agua potable y los jubilados de todos los subsectores representados en la Confederación, engrosaron la organización dándole un carácter multisectorial y la perspectiva de ampliar la cobertura de afiliación a todos los trabajadores de servicios públicos y privados.

Hasta septiembre de 2005, la Confederación afiliaba a nueve federaciones departamentales y tres de jubilados, organizaciones que afilian a su vez a 54 sindicatos, de los cuales 16 pertenecen al rubro de electricidad (29,6%) (ver Anexo).

La Confederación actualmente cumple dos funciones principales. La primera está relacionada a apoyar a las federaciones departamentales afiliadas en la gestión de demandas y problemas laborales, consistentes en el acompañamiento en reuniones de negociación con las empresas involucradas en cada región. La segunda función está vinculada a garantizar el funcionamiento organizativo de las entidades afiliadas atendiendo los problemas orgánicos internos, posesión de nuevos directorios y la organización de espacios de consulta nacional (ampliados y congresos).

A nivel de las demandas de los sindicatos y los trabajadores de base, la participación de la Confederación es muy limitada y restringida a casos de emergencia o de agudización de algún conflicto laboral. De acuerdo a los dirigentes entrevistados de La Paz y Oruro, por lo menos en los últimos cinco años, la Confederación tuvo una reducida incidencia en el proceso de defensa y conquista de los derechos laborales en el sector de electricidad.

RETROSPECTIVA Y PERSPECTIVA

Cobee BPCo en la mirada retrospectiva de los trabajadores

Mencionemos inicialmente que la Compañía Boliviana de Energía Eléctrica Bolivian Power fue una de las primeras empresas privadas, sino la primera, en insertarse en el rubro eléctrico en la región occidental del país. Esta empresa en gran parte de su historia fue administrada por empresarios estadounidenses y en la última etapa por capitalistas canadienses, antes de la participación española en la distribución de electricidad.

En la percepción de los dirigentes y trabajadores de Electropaz, el largo período de gestión estadounidense y canadiense fue la mejor etapa para la conquista y respeto de los derechos laborales, cuando la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo en general fueron más favorables a los trabajadores. Según los consultados, la empresa, a través del personal directivo, cometía “abusos, despidos, confinamientos de los dirigentes y otros tipos de maltrato”; sin embargo, “el sindicato era más fuerte” y “tenía como objetivo claro precautelar los intereses de los

trabajadores, hacer respetar las conquistas sociolaborales y evitar los despidos injustificados de los trabajadores”. Esta fortaleza del sindicato permitió “conquistar varios derechos que hasta hoy están vigentes pese al trabajo antisindical de los españoles”, según uno de los dirigentes. “Por entonces hicimos reclamos de incremento salarial, de derechos colaterales y muchos bonos que hoy están vigentes, [...] gracias a la lucha del sindicato que logró conquistas para todos los trabajadores”, termina reafirmando otro de los dirigentes.

Comparativamente y no obstante que varios derechos del pasado inmediato están vigentes con pequeñas variaciones, los siguientes testimonios de los dirigentes de Electropaz permiten apreciar algunos elementos orientados a evaluar la administración española a partir de la situación experimentada por los trabajadores en la gestión anterior:

“Con Cobee teníamos bonos y nos pagaban puntualmente”.

“Habían más trabajadores y el trabajo no era muy intenso como es ahora”.

“Había más estabilidad en el trabajo”.

“Además de la ropa de trabajo e instrumentos de seguridad teníamos otros beneficios en cuanto a atención de salud”.

“Si bien el seguro de salud fue siempre delegado, con Cobee teníamos mayor cobertura de especialidades”.

“Casi todos los puntos del pliego de peticiones siempre eran atendidos”.

“La empresa apoyó para que el sindicato tenga sede propia”.

“El sindicato se hacía respetar y sus dirigentes también”.

“Pese a muchas cosas se respetaba la libertad de sindicalización”.

“Los trabajadores eran más participativos y aportaban al sindicato”.

“Durante Cobee sí se podía conocer lo que pasaba en la empresa, la información se filtraba. Actualmente la empresa no deja conocer nada sobre su situación económica”.

Por supuesto que estas valoraciones no buscan hacer una apología de la empresa Cobee con relación a la situación actual de los trabajadores y sus derechos, sino más bien mostrar un conjunto de percepciones fruto del ejercicio sencillo de comparación entre ambas gestiones a partir de las vivencias cotidianas experimentadas por los trabajadores y dirigentes. Refleja el estado actual de las condiciones y derechos de los obreros y empleados resultado de las tensiones creadas por el grupo español al haber adoptado una forma de organización del proceso de trabajo que se tradujo en una reducción sistemática del número de trabajadores antiguos, la flexibilización contractual, la subcontratación de trabajadores y el debilitamiento del sindicato expresado en la restricción del ejercicio sindical y la libertad de sindicalización. Por último, expresa también la situación actual de los trabajadores en un escenario marcado por la privatización y capitalización de

las empresas estatales y la transnacionalización de la economía nacional.

Iberdrola en la mirada de los trabajadores

Indudablemente que el cambio de administración y gestión de la compañía fue un cambio traumático para los trabajadores provocado por las políticas y acciones desplegadas por el grupo español en sentido de ajustar la organización del proceso de trabajo. Este reajuste fue y es más agudo en el caso de Electropaz, en comparación con la empresa orureña.

Precisamente, en la empresa paceña este cambio traumático se expresó en un sentimiento generalizado en todos los entrevistados y entrevistadas con relación al control estricto por parte de la compañía de las tareas y actividades cumplidas por los trabajadores, el incremento de tareas por efecto de la reducción de personal, el despliegue de una especie de campaña contra el sindicato y la sindicalización y las diferencias de acceso a bonos y ascenso de cargos, generadas por la relación sindical.

La sensación de una relativa seguridad laboral y de un ambiente más estable es posible advertir en ELFEO de Oruro, donde la existencia de un escenario de “diálogo, concertación y predisposición de la empresa a escuchar a los trabajadores” parece contribuir a sobrellevar “los pequeños conflictos y diferencias” que se dieron en estos más de nueve años de presencia española. La inexistencia de huelgas, presiones colectivas y otras pugnas generadas en la negociación del pliego de peticiones, sumado a “la buena actitud” de los gerentes y jefes de cuadrillas para la solución de los problemas laborales, hace inferir a

los dirigentes entrevistados la predominancia de un ambiente laboral estable. Empero, es bueno enfatizar que los cambios en la organización del trabajo en la compañía orureña parecen haber producido un mayor efecto en el control de la acción sindical, de tal modo que se haga funcional a los intereses del grupo español, sin que esto signifique una acción o actitud de claudicación del sindicato.

Con el fin de ilustrar la transición traumática en los trabajadores, sus efectos negativos esencialmente en los derechos colectivos y la visión que se tiene sobre la empresa, exponemos los siguientes testimonios tomando el caso de Electropaz-Edeser-Cade, escenario donde se percibe un mayor impacto.

Gestión de la empresa

“Ellos cuidan mucho su situación financiera. Entre el año 2002 y 2003 la empresa mostró números rojos, por lo que no se nos pagó la prima y el bono de productividad, y de esta manera los trabajadores tuvimos que pagar las consecuencias”.

“En los 10 años que tiene la empresa no ha mostrado eficiencia en la ejecución y administración de la empresa [...] no se nota que la empresa crezca...”.

“Compraron un sistema de computación de una empresa uruguaya que no dio resultados por ser muy moderno. Costó alrededor de un millón y medio de dólares. Este error administrativo lo hemos salvado los trabajadores al no cobrar durante dos años la prima y el bono de productividad [...] hicieron todo lo posible para no pagarnos”.

“La empresa es muy cerrada en cuanto a la información que podría darse a los trabajadores... alguna vez hemos preguntado y nos han dicho que nosotros nada tenemos que ver con el manejo de la empresa”.

“En Cobee por lo menos nos informaban cómo andaba la empresa, si estaba bien o mal y cómo los trabajadores podrían participar, pero en Iberdrola, los españoles no dicen nada... nos enteramos por otro lado, por ejemplo en un seminario que hubo en Perú, ahí nos hemos enterado que la empresa había mostrado números rojos en sus finanzas”.

Organización del proceso de trabajo

“El consorcio introdujo varios modismos de trabajo como la polivalencia en el trabajo. Por ejemplo, antes el cajero sólo era eso, ahora hace otras actividades o rotan en otras áreas de trabajo... En Cobee era diferente porque cada trabajador era especialista en una cosa”.

Igualdad y discriminación de ingresos

“En Cobee el personal directivo ganaba también har- to, pero no tanto como ahora. Con Iberdrola el personal ejecutivo se paga salarios jugosos, el personal administrativo también tiene buenos salarios además de bonos especiales por ser personal de confianza y... eso molesta, mientras los obreros están con salarios bajos [...] también los ingenieros se pagan bonos cuando quieren”.

“[...] los que estamos sindicalizados no tenemos derecho a bonos y a ascensos siempre nos han condicionado a que dejemos el sindicato y ayudemos a desanimar a otros compañeros para que no se afilien al sindicato [...]”.

Derechos laborales

“[...] como grupo, Iberdrola tiene la mentalidad de deshacerse de todos los trabajadores antiguos, quieren tener gente joven y explotarlos. Por esta razón varios trabajadores antiguos se fueron porque se sentían incómodos, los cambiaron de lugar de trabajo, [...] otros se han jubilado con todos los beneficios pero han perdido su trabajo”.

“La empresa sigue queriendo quitarnos los bonos y otros derechos. Hasta ahora hemos perdido la capacidad de compra de los salarios, sólo nos han repuesto la variación de los precios. Se ha llegado a un acuerdo. Queremos denunciar lo que viene pasando en la empresa”.

“Lo único que les interesa es bajar los costos. Su política es contar con otros trabajadores, porque dicen que con el sueldo actual de los trabajadores pueden contratar 10 [...] No les interesa los trabajadores antiguos y su experiencia”.

Sindicato y la libertad de sindicalización

“Pero los españoles (Iberdrola) fueron comprando la conciencia de los trabajadores. El sindicato antes tenía 400 afiliados, pero la empresa dijo a los trabajadores: ‘renuncias al sindicato, te aumentamos 100% en el salario y te vas a la planta administrativa’. Como resultado se han ido muchos trabajadores y ahora quedan solamente 150 afiliados y el resto son administrativos. Ya no podemos pelear ante esta situación”.

“Su política de control de los trabajadores es una política de amedrentamiento. Como resultado de esto: trabajadores que no hablan, no reclaman, no protestan, no se afilian al sindicato. El trabajador tiene miedo de sindicalizarse.

Si un administrativo se afilia, automáticamente lo cambian de cargo, por ejemplo un cajero que se afilió, al mes ya estaba trabajando en cuadrillas, como un castigo”.

Futuro de la empresa

“Existen rumores de que la empresa desea marcharse del país por los últimos conflictos sucedidos en el país”.

A modo de corolario

“Sin ser patéticos, hoy se puede afirmar que los españoles han venido aquí (a Bolivia) a hacerse plata. Según datos extraoficiales, en los cuatro primeros años, recuperaron lo invertido. Hubieron años que ganaron hasta 20 millones de dólares por año. Hoy bajaron las inversiones asustados por los últimos conflictos (mayo y junio 2005). Los trabajadores les importamos poco”.

REFLEXIONES FINALES

A 10 años de presencia española en las empresas de Electropaz-Edeser-Cade de La Paz y ELFEO-Edeser-Cade de Oruro, la situación de los trabajadores cambió regresivamente con relación a las condiciones de trabajo individuales y colectivas conquistadas por ellos durante la gestión anterior (Cobee BPCo). Uno de los mayores retrocesos, como expresión de los cambios en la organización del proceso de trabajo, se registró en el ejercicio de los derechos colectivos, por cuanto ambas empresas desplegaron una serie de acciones (estructuradas y no estructuradas) orientadas a evitar la sindicalización de los trabajadores y el libre y pleno ejercicio de la organización sindical. En este sentido, resulta evidente que el grupo español tiene como propósito debilitar y anular la acción de los sindicatos de carácter reivindicativo y contestatario y/o supeditarlos como un simple mecanismo de fortalecimiento productivo y económico de la empresa, acorde a los cambios en el proceso de trabajo.

Bajo esta restricción, la condición de afiliado se convirtió en sujeto de violación de derechos y beneficios como

el incremento salarial superior al negociado en los pliegos petitorios, el pago de bonos, el seguro de vida y la posibilidad de ascenso a otros cargos.

Otro de los retrocesos reside en la política de subcontratación de la empresa que ha generado la conformación de un pequeño ejército de trabajadores (obrerros de cuello blanco) en condiciones laborales precarias que limita el ejercicio de sus derechos básicos. En este sentido, es importante anotar que la figura de subcontratación en tareas propias de una empresa (como ocurre en ambas empresas) es ilegal en Bolivia porque constituye una violación flagrante del derecho laboral al disfrazar una relación de trabajo bajo la forma de un contrato civil.

Precisamente una de las últimas disposiciones en materia laboral (Decreto Supremo 28699 del 1 de mayo de 2006) establece la nulidad de los contratos civiles o comerciales que ocultan relaciones laborales siguiendo el principio de “primacía de la realidad” que hace prevalecer “la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes”¹³.

A continuación puntualizamos algunas conclusiones y reflexiones centrales:

- La presencia de la inversión española y de Iberdrola, en particular en el sector eléctrico, es posible en Bolivia gracias al proceso de capitalización y privatización de las empresas públicas

¹³ D.S. 28699 promulgado el 1 de mayo de 2006. “Art.- 5 (Contratos). *Cualquier forma de contrato, civil o comercial, que tienda a encubrir la relación laboral, no surtirá efectos de ninguna naturaleza, debiendo prevalecer el principio de realidad sobre la relación aparente*”.

generado desde 1992 como parte de las reformas estructurales neoliberales denominadas de “segunda generación”, que promueven y garantizan el arribo de la inversión extranjera directa en las actividades económicas otrora bajo el monopolio del Estado. La inversión española se beneficia ampliamente del marco jurídico y político creado por los gobiernos de entonces (Jaime Paz Zamora, 1989-1993, y Gonzalo Sánchez de Lozada, 1993-1997) que aseguraba una incursión con grandes posibilidades de una mayor acumulación de capital.

- La incursión de la multinacional española Iberdrola en el sector de electricidad y la inversión de mayores volúmenes de capital no se expresaron en la generación de nuevos y mayores empleos, a tono con el comportamiento de la inversión extranjera directa en los últimos 10 años, en sentido de ser más intensivos en bienes de capital que en uso de fuerza de trabajo. La presencia española en el sector eléctrico revela más bien un proceso sistemático de reducción de empleos, particularmente los de naturaleza estable y protegida legalmente.
- Los cambios en la organización del proceso de trabajo en ambas empresas generó transformaciones en el uso y gestión de la fuerza de trabajo expresadas en la reducción del número de trabajadores, la subcontratación en tareas propias de la compañía, la reorganización de las secciones de trabajo, el control estricto de las

tareas de obreros y empleados a través de supervisores y el debilitamiento del sindicato como instrumento de lucha de los trabajadores.

- Si bien las condiciones laborales (estabilidad, jornada de trabajo, ingresos y seguridad social) de los trabajadores de las empresas analizadas no son precarias en comparación a la situación promedio de otros trabajadores de los sectores empresarial y estatal, el mantenerlas significó el establecimiento de un control rígido del desempeño, actitudes y valoraciones de los obreros y empleados/as, el disciplinamiento de los mismos y la creación de un ambiente adverso al derecho a la sindicalización y el ejercicio sindical.
- La reducción del número de trabajadores (particularmente en el caso de Electropaz) derivó en el incremento de la carga de trabajo de los obreros y empleados, sin correlato en un aumento del salario y en el pago de horas extraordinarias, y en la imposición de la polivalencia como criterio de desempeño laboral.
- La reducción de trabajadores tuvo su expresión más dramática en la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados en ambas empresas y en la terciarización de todos los servicios de apoyo (limpieza y refrigerios) que cuentan con empleados sin acceso a los derechos laborales más básicos.
- La aplicación rigurosa de normas de la política empresarial, en especial en Electropaz, provocó el despido de varios trabajadores sin importar su

antigüedad y cargo. Este instrumento que fue impuesto por el grupo español, sirvió también para restringir la acción del sindicato y de sus dirigentes, imponiendo el criterio de no afiliación como un requisito para la contratación de nuevos trabajadores.

- El derecho más vulnerado en las empresas administradas por el grupo español es, sin duda, el de la sindicalización. En este sentido, se han desplegado varias acciones de presión y amedrentamiento, informales y formales, orientados a evitar la afiliación de los obreros y empleados. Asimismo, el funcionamiento de las organizaciones sindicales fue sistemáticamente restringido, evitando las reuniones en algunas horas de trabajo y desacreditando el trabajo de los dirigentes.
- El procedimiento común para el planteamiento de demandas y defensa de los derechos de los trabajadores es casi únicamente la negociación directa del pliego de peticiones. Otros procedimientos y acciones como la huelga y la protesta pública, a excepción de Electropaz en un caso muy específico, son impensables en ambas empresas, debido al ambiente contrario creado en torno a la acción directa del sindicato y el debilitamiento agudo de esta organización como instrumento de lucha de los trabajadores, tal como ocurre en el caso de ELFEO.
- En suma, la presencia de Iberdrola en ambas empresas ha significado y significa para los trabajadores la violación y constricción de sus derechos laborales y humanos básicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arze, Carlos y Poveda, Pablo 2006 (2005) *La privatización del sector eléctrico en Bolivia* (La Paz: Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, CEDLA).
- Ergueta, Amparo 2006 (2005) *La inversión española en Bolivia. El caso del sector eléctrico* (La Paz: Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, CEDLA).
- Novick, Martha. *La transformación de la organización del trabajo*, en: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. 2000, De la Garza, Enrique (coord.) (México: Fondo de Cultura Económica).
- Electropaz. Reglamento Interno de Trabajo Electropaz S.A (Proyecto). s/f. Fotocopia.
- Portal Institucional de la Superintendencia de Electricidad - Bolivia. Inversiones ejecutadas 1999-2004. Inversiones ejecutadas por las empresas eléctricas de generación y transmisión. <http://www.superele.gov.bo/modules.php?op=modload&name=inversiones&file=index&menus=p&tipodoc=memin> (17/08/05).
- Portal Institucional de la Superintendencia de Electricidad - Bolivia. Anuario Estadístico de la Industria Eléctrica 2002

y 2003. <http://www.superele.gov.bo/modules.php?op=modload&name=inversiones&file=index&menus=p&tipodoc=memin> (17/08/05).

Portal de Iberdrola España www.iberdrola.com.

ANEXO

Organizaciones afiliadas a la Confederación de Trabajadores de Luz, Fuerza, Agua y Telecomunicaciones y Jubilados de Bolivia

Departamento	Federación	Sindicatos
La Paz	1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sindicato de Trabajadores de Cobee 2. Sindicato de Trabajadores de Cotel 3. Sindicato de Trabajadores de Electropaz-Edeser-Cade 4. Sindicato de Trabajadores de Aguas del Illimani 5. Sindicato de Trabajadores de Emprelpaz 6. Sindicato de Trabajadores de Seysa 7. Sindicato de Trabajadores de Edelsam
Cochabamba	1	<ol style="list-style-type: none"> 8. Sindicato de Trabajadores de ENDE Cochabamba 9. Sindicato de Trabajadores de ELFEC-Integra 10. Sindicato de Trabajadores de Enetel Cochabamba 11. Sindicato de Trabajadores de Comteco 12. Sindicato de Trabajadores de Semapa 13. Sindicato de Trabajadores de ENDE Corani Cbba.
Santa Cruz	1	<ol style="list-style-type: none"> 14. Sindicato de Trabajadores de EPSA-Manchaco-Camiri 15. Sindicato de Trabajadores de Saguapac 16. Sindicato de Trabajadores de Cotas 17. Sindicato de Trabajadores de Cooplan 18. Sindicato de Trabajadores de Coopaguas 19. Sindicato de Trabajadores de Sajuba 20. Sindicato de Trabajadores de Copagal 21. Sindicato de Trabajadores de Coopappi 22. Sindicato de Trabajadores de Cospail 23. Sindicato de Trabajadores de Coopagal 24. Sindicato de Trabajadores de Cosmol 25. Sindicato de Trabajadores de ENDE Guaracachi

Departamento	Federación	Sindicatos
Oruro	1	26. Sindicato de Trabajadores de ELFEO-Edeser-Cade 27. Sindicato de Trabajadores de Coteor 28. Sindicato de Trabajadores de SELA
Chuquisaca	1	29. Sindicato de Trabajadores de CESSA 30. Sindicato de Trabajadores de Elapas 31. Sindicato de Trabajadores de Cotes
Tarija	1	32. Sindicato de Trabajadores de Setar-Tarija 33. Sindicato de Trabajadores de Setar Sub-Yacuiba 34. Sindicato de Trabajadores de Setar Sub-Bermejo 35. Sindicato de Trabajadores de Setar Sub-Villamontes 36. Sindicato de Trabajadores de Cosett 37. Sindicato de Trabajadores de Cosaalt 38. Sindicato de Trabajadores de EMAPYC
Potosí	1	39. Sindicato de Trabajadores de SEPSA 40. Sindicato de Trabajadores de Cotap 41. Sindicato de Trabajadores de Coooperativa Eléctrica de Potosí 42. Sindicato de Trabajadores de Coooperativa Eléctrica de Tupiza 43. Sindicato de Trabajadores de Empsaat 44. Sindicato de Trabajadores de AAPOS
Beni	1	45. Sindicato de Trabajadores de Coserelec 46. Sindicato de Trabajadores de Coooperativa Eléctrica de Riberalta 47. Sindicato de Trabajadores de Coteautri 48. Sindicato de Trabajadores de Coatri 49. Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa de Teléfonos de Santa Ana de Yacuma 50. Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa de Teléfonos de Guayaramerín

Departamento	Federación	Sindicatos
		51. Sindicato de Trabajadores de Luz, Teléfono y Agua de Cobija
		52. Sindicato de Trabajadores de Cosegud
		53. Sindicato de Trabajadores de Ex ENDE
Pando		54. Sindicato de Trabajadores de ENDE-Cobija
Jubilados	1	Federación Nacional de Jubilados y Rentistas de Luz, Fuerza, Telefonía y Aguas de Bolivia
TOTAL	9 federac.	54 sindicatos
Total sector eléctrico:		16 sindicatos

Fuente: *Elaboración propia con base en información de la Confederación de Luz, Fuerza, Agua y Telecomunicaciones y Jubilados de Bolivia.*

ÍNDICE

Agradecimiento

Presentación

Introducción	1
La inversión extranjera directa en Bolivia	5
Las rutas de la inversión extranjera directa.....	7
La inversión española en Bolivia.....	8
La presencia de Iberdrola en el sector eléctrico boliviano.....	9
Reestructuración de las empresas	17
El modelo empresarial español en Electropaz-Edeser-Cade y ELFEO-Edeser-Cade.....	19

Cambios en el empleo y las condiciones laborales	35
Situación del empleo	37
Condiciones laborales	40
Las relaciones entre trabajadores y empresa	67
Las políticas de formación laboral	69
Relaciones laborales y conflictos	72
Libertad sindical y fuero sindical	76
La negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo	80
Rol de los sindicatos	84
Rol de la Confederación de Trabajadores de Luz, Fuerza, Agua y Telecomunicaciones y Jubilados de Bolivia	87
Retrospectiva y perspectiva	91
Cobee BPCo en la mirada retrospectiva de los trabajadores	93
Iberdrola en la mirada de los trabajadores	96
Reflexiones finales	101
Bibliografía	109
Anexo	111

Esta edición de 500 ejemplares
se terminó de imprimir en Edobol,
calle Abdón Saavedra N° 2101,
en el mes de agosto de 2006
La Paz, Bolivia