

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

Centro de Investigaciones Economicas



FACULTAD DE SALUD PUBLICA
BIBLIOTECA

FACULTAD DE SALUD PUBLICA
BIBLIOTECA



**Los conflictos laborales en
pequeñas y medianas
Empresas Industriales en
el Area Metropolitana de Monterrey.**



ESCUELA DE SALUD PUBLICA
BIBLIOTECA

HD5331
.Z9
N8
F56
1979
c.1

1979

SERVANDO E. FLORES

HD5331

.Z9

N8

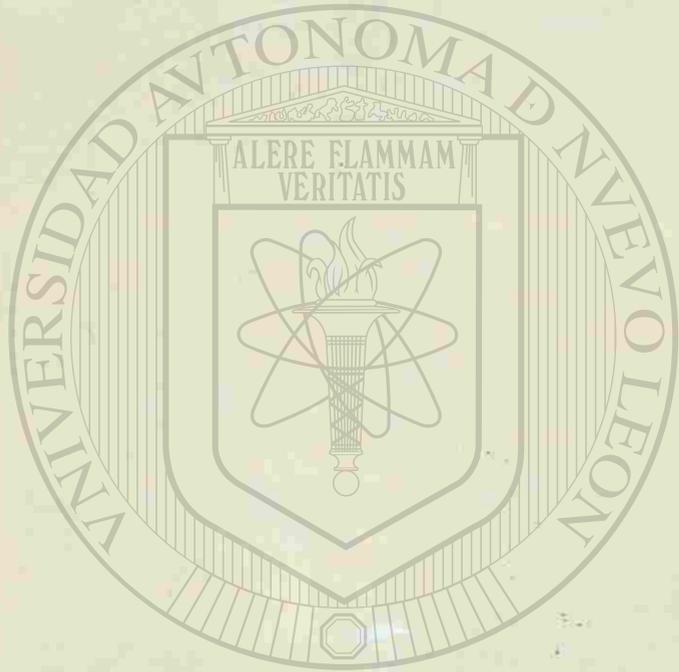
F56

1979

c.1



1080072728



F001

U A N L



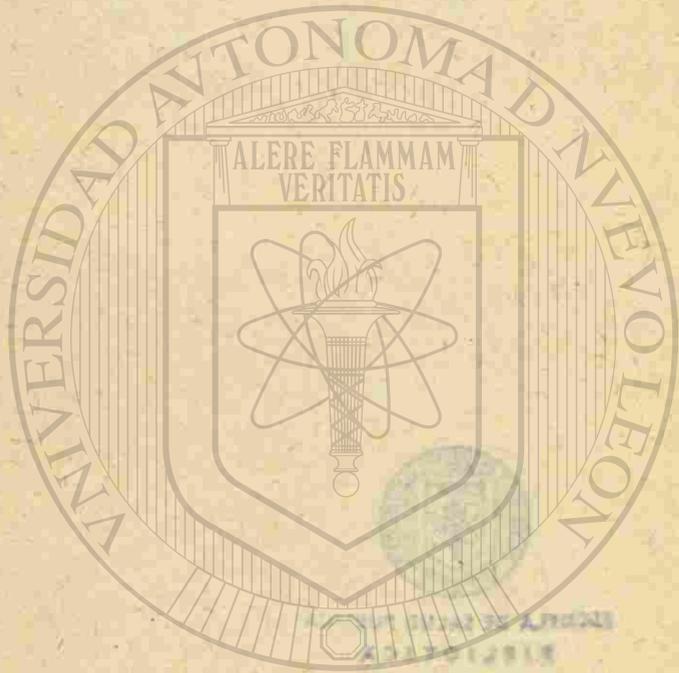
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

6447

Los conflictos laborales en
pequeñas y medianas
Empresas Industriales en
el Area Metropolitana de Monterrey.



UANI

SERVANDO E. FLORES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

FACULTAD DE ECONOMIA
CENTRO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS



6447

Biblioteca Central Magra
UANL
FONDO
UNIVERSITARIO

(72 728)



HDS331
Z9
N8
FS6
1979

001840

Primera edición, 1979

(c) 1979 por Centro de Investigaciones Económicas
de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Las opiniones, juicios o ideas que pueda contener el presente trabajo, no reflejan de ninguna forma el criterio del Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, siendo de exclusiva responsabilidad de su autor. Sin embargo, el mencionado organismo se reserva todos los derechos de la presente obra. Este libro no puede ser reproducido, ni en todo ni en parte, en ninguna forma, o mediante sistema alguno, sin permiso por escrito del Editor. Toda violación será denunciada a las autoridades competentes.

PRESENTACION

El presente estudio se efectuó en el Centro de Investigaciones Económicas con el financiamiento del "Fideicomiso para el Apoyo Complementario a la Investigación Científica de la Universidad Autónoma de Nuevo León".

Agradecemos la colaboración del Instituto Mexicano del Seguro Social y la información proporcionada por todos aquellos expropietarios de empresas que pudieron localizarse. Gracias a dicha colaboración se logró realizar este trabajo de investigación.

Esperamos que el presente informe sea el inicio de una labor de investigación más fructífera en el ámbito de las relaciones obrero patronales la cual servirá para adoptar las políticas laborales más idóneas para nuestra sociedad.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

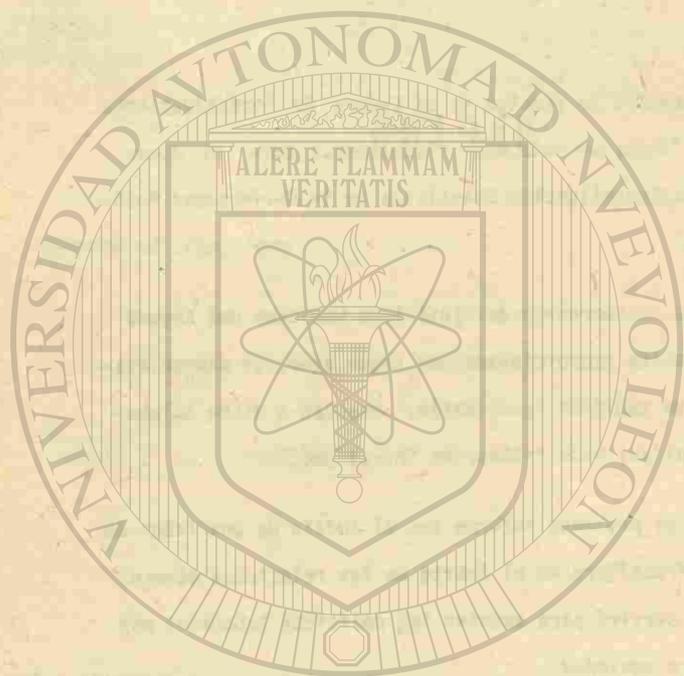
EL DIRECTOR

MANUEL SILOS MARTINEZ



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

DICIEMBRE DE 1979



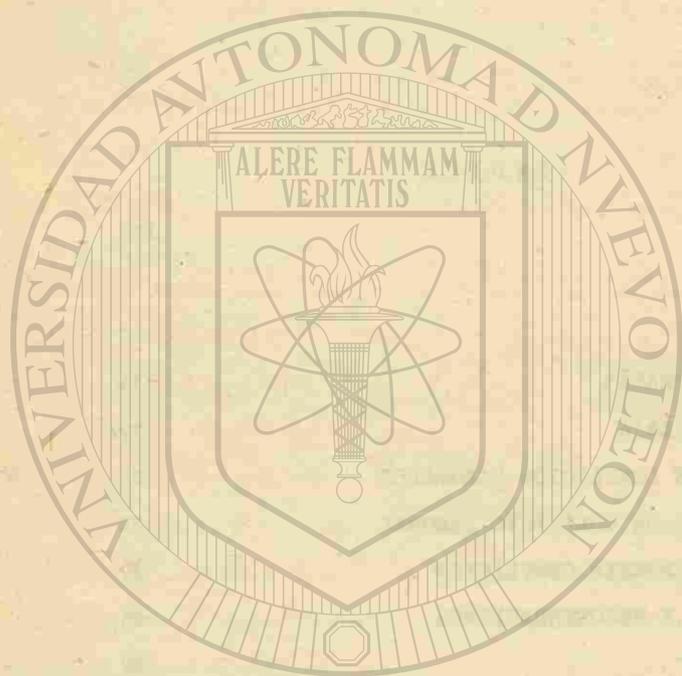
INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	5
I. ASPECTOS GENERALES	11
II. CAUSAS DE LA BAJA	19
III. EXISTENCIA DE CONFLICTOS LABORALES	23
IV. LOS COSTOS DE UN CONFLICTO LABORAL	33
V. IDEAS PARA PREVENIR CONFLICTOS	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
APENDICE "A"	49

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTRODUCCION

Durante los últimos años, con el fin de incrementar la tasa de desarrollo económico, diversos países se han preocupado por elaborar programas promotores de la industrialización. México, adoptando la misma preocupación, se ha dedicado al establecimiento de una serie de medidas tendientes a crear mayores incentivos para la formación de nuevas empresas industriales.

Sin embargo, debido a la presencia de una serie de factores adversos, nuestro gobierno no ha logrado obtener una elevada tasa de industrialización a través del crecimiento en las empresas pequeñas. Entre los factores adversos podemos destacar la existencia de conflictos laborales, que además de obstaculizar las actividades de las empresas ya establecidas, reduce los incentivos de inversión de los empresarios potenciales. En el Area Metropolitana de Monterrey se observa una fuerte deserción de empresas, de pequeña y mediana proporción, con menos de cinco años de actividades; deserción debida en parte a la vulnerabilidad que dichas empresas presentan ante los problemas obrero-patronales.

Objetivos: La vulnerabilidad que, ante los conflictos laborales, presentan las pequeñas y medianas empresas durante los primeros cinco años de operación, así como los efectos que pueden provocar sobre la industrialización, generan una profunda preocupación y una apremiante necesidad de solucionar dicho problema.

Considerando lo anterior y con la intención de contribuir en la búsqueda de posibles soluciones, los objetivos fijados en este trabajo son: Analizar las causas y efectos de los conflictos laborales y proponer algún mecanismo que sirva para proteger a las pequeñas y medianas empresas manufactureras contra los conflictos obrero-patronales que se presentan durante los primeros cinco años de operación.

Importancia: Consideramos de vital interés el estudio de los conflictos laborales acaecidos en las pequeñas y medianas empresas durante sus primeros cinco años de operación, pues, por su mismo carácter de empresas nacientes, son altamente vulnerables ante los diversos problemas a que se enfrentan.

Contenido: Por razones metodológicas creímos conveniente presentar algunas cuestiones generales relacionadas con las empresas incluídas en la muestra como son: la cantidad de empresas entrevistadas y la actividad que desarrollaban, las que retrasaron su inversión y los factores que las obligaron a suspender sus operaciones; la cantidad de empresas que se enfrentaron a conflictos laborales, las causas que mencionó el empresario, la duración del conflicto y la capacidad a la que trabajó la empresa durante el período conflictivo, etc. En el segundo capítulo relacionamos las causas de la baja con algunos factores que posiblemente influyan sobre dichas causas. En el capítulo siguiente tratamos de conocer, mediante la realización de algunas relaciones, cuáles son las causas de los conflictos. En un capítulo posterior realizamos todos los cálculos necesarios para llegar a computar el costo por trabajador provocado por los conflictos laborales. En el

último capítulo mencionamos algunas ideas para prevenir conflictos; dichas ideas se obtuvieron de las entrevistas con los empresarios incluídas en la muestra y detectamos la posibilidad de que se acepte dentro del grupo de los empresarios la idea de establecer una institución aseguradora.

Limitaciones: Generalmente, cuando se desea realizar una investigación, se piensa desarrollarla lo más amplia y exhaustivamente posible; sin embargo, no siempre es factible lograr nuestro propósito debido a la intervención de diversos factores, cuya solución no se encuentra a nuestro alcance, y que actúan como limitantes de nuestro estudio. Entre tales factores podemos mencionar los siguientes: La escasa disponibilidad de recursos financieros.- Cuando se desea estimar los parámetros poblacionales mediante la utilización de las técnicas proporcionadas por el muestreo, es necesario tomar una cantidad de elementos poblacionales (cantidad determinada técnicamente dados ciertos niveles de confianza y de precisión que se juzgue convenientes); sin embargo la escasez de recursos monetarios no nos permite tomar la cantidad requerida, reduciendo así el nivel de confiabilidad y precisión.

Es obvio que al realizar una investigación relacionada con los conflictos laborales deberíamos de estudiar concienzudamente la Ley Federal de Trabajo; sin embargo, como no somos especialistas en derecho laboral no profundizaremos en el aspecto legislativo, ni haremos comparaciones con las legislaciones laborales de otros países.

Metodología: En el desarrollo de la presente investigación, debido a la no disponibilidad de los datos requeridos para realizarla, nos vimos en la necesidad de utilizar la investigación directa, con el cuestionario como fuente principal de recolección de la información.

La elaboración del cuestionario se llevó a cabo teniendo en mente los objetivos que nos fijamos, los cuales fueron:

- 1o.- Determinar la proporción que, dentro del total de empresas pequeñas y medianas desaparecidas, representan aquellas firmas que, como consecuencia de la presencia de conflictos laborales, se vieron obligados a suspender definitivamente sus operaciones;
- 2o.- Tomar conciencia de las causas generadoras de los conflictos laborales;
- 3o.- Medir los costos que, tanto en términos de indemnizaciones pagadas como las debidas a la suspensión total o parcial de las labores durante la presencia del conflicto, sufrieron aquellas pequeñas y medianas empresas que se vieron envueltas en problemas obrero-patronales; y
- 4o.- Conocer y proponer algunos mecanismos que sirvan para proteger a las pequeñas y medianas empresas manufactureras contra los conflictos ocasionados en las relaciones industriales durante los primeros cinco años de operación.

Con el objeto de definir el universo a estudiar se recurrió al Instituto Mexicano del Seguro Social solicitándole un listado de las empresas dadas de baja desde 1970 a la fecha; de dicho listado seleccionamos todas las firmas que, durante el período de operaciones, se dedicaron a la elaboración de algún producto.

Posteriormente, mediante la utilización del Directorio Telefónico se procedió a investigar la localización de los propietarios de las empresas mencionadas, habiendo podido encontrar en dicho directorio solamente los nombres de un 20% de dichas personas y este fue el universo que definitivamente nos propusimos estudiar.

Sin embargo, en el momento de levantar la encuesta encontramos que muchas de estas personas habían cambiado de domicilio, lo que nos obligó a entrevistar a todo aquel ex-empresario que pudimos localizar personalmente, y debido a esto los elementos entrevistados no fueron elegidos aleatoriamente.

Con el fin primordial de probar el cuestionario se efectuó una muestra piloto, la que nos permitió detectar una serie de anomalías, obligándonos a realizar algunas reformas en el cuestionario; además dicha muestra nos proporcionó las bases para programar la codificación y el procesamiento electrónico de los cuestionarios. Una copia del cuestionario definitivo aparece en el Apéndice B.

Debido a que la población que examinaremos es muy pequeña, y a la varianza arrojada por la muestra piloto, decidimos encuestar al total de personas localizadas; es decir, determinamos censar a nuestra población de personas localizadas.

Para lograr la unificación en el criterio al contestar el cuestionario se elaboró un manual dirigido a las personas encargadas de la recolección de la información y se distribuyó entre los encuestadores.

Además, para lograr una mejor recolección de los datos, es decir, para que la recolección de la información sea de mayor calidad se contrató personal que, por haber trabajado anteriormente como encuestadores, poseía experiencia en la consecución de la información.

Debido a la limitación del tiempo y a que el procesamiento manual de los cuestionarios retrasaría la obtención de los resultados, se decidió procesar los datos electrónicamente. Se llevó a cabo la codificación de los cuestionarios utilizando el manual que para tal objeto se elaboró, se pasó la información a tarjetas IBM y se efectuó el procesamiento de los datos por el Centro Electrónico de Cálculo de la U.A.N.L.

Definiciones: Conflicto laboral.- Para los fines de nuestro estudio consideramos que un conflicto laboral es aquel problema obrero-patronal que se presenta en forma colectiva o parcial.

Pequeña y Mediana Empresa.- Por pequeña y mediana empresa nos referimos a toda firma que se dedique a la transformación y cuyo personal ocupado sea menor de 100 empleados.

I. ASPECTOS GENERALES

Para la realización de este estudio se pensó sería conveniente entrevistar a las personas que, habiendo tenido la oportunidad de poseer una pequeña empresa manufacturera, se enfrentaron a la necesidad de suspender sus operaciones, siendo 46 el número de propietarios que logramos localizar, cubriendo así al 7.4% de la población que nos interesa.

A cada uno de los entrevistados se le pidió que contestara una serie de preguntas con las cuales pudimos obtener la siguiente información:

La actividad desarrollada por las empresas en cuestión, como se puede observar en el Cuadro 1, es de muy diversa índole, pudiendo encontrarse desde las actividades que realizan una pequeña transformación en el producto, como algunas pertenecientes a la industria alimenticia, hasta aquellas cuyo grado de preparación es elevado, habiéndose encontrado que el 17.4% de ellas se dedicaba a la manufactura de artículos alimenticios, el 10.9% a la fabricación y reparación de vestidos; el 6.5% fabricaba y reparaba muebles; las imprentas, editoriales e industrias conexas representaron el 15.2%. El 13.0% le correspondió a las empresas dedicadas a la fabricación de productos minerales no metálicos, el 28.3% a las que fabricaban y reparaban productos metálicos, 2.2% construía y reparaba maquinaria no eléctrica, 4.3% se dedicaba a la maquinaria, artículos y aparatos eléctricos, en tanto que las que construían, ensamblaban y reparaban equipo y material de transporte, tienen una participación del 2.2%.

Además, para lograr una mejor recolección de los datos, es decir, para que la recolección de la información sea de mayor calidad se contrató personal que, por haber trabajado anteriormente como encuestadores, poseía experiencia en la consecución de la información.

Debido a la limitación del tiempo y a que el procesamiento manual de los cuestionarios retrasaría la obtención de los resultados, se decidió procesar los datos electrónicamente. Se llevó a cabo la codificación de los cuestionarios utilizando el manual que para tal objeto se elaboró, se pasó la información a tarjetas IBM y se efectuó el procesamiento de los datos por el Centro Electrónico de Cálculo de la U.A.N.L.

Definiciones: Conflicto laboral.- Para los fines de nuestro estudio consideramos que un conflicto laboral es aquel problema obrero-patronal que se presenta en forma colectiva o parcial.

Pequeña y Mediana Empresa.- Por pequeña y mediana empresa nos referimos a toda firma que se dedique a la transformación y cuyo personal ocupado sea menor de 100 empleados.

I. ASPECTOS GENERALES

Para la realización de este estudio se pensó sería conveniente entrevistar a las personas que, habiendo tenido la oportunidad de poseer una pequeña empresa manufacturera, se enfrentaron a la necesidad de suspender sus operaciones, siendo 46 el número de propietarios que logramos localizar, cubriendo así al 7.4% de la población que nos interesa.

A cada uno de los entrevistados se le pidió que contestara una serie de preguntas con las cuales pudimos obtener la siguiente información:

La actividad desarrollada por las empresas en cuestión, como se puede observar en el Cuadro 1, es de muy diversa índole, pudiendo encontrarse desde las actividades que realizan una pequeña transformación en el producto, como algunas pertenecientes a la industria alimenticia, hasta aquellas cuyo grado de preparación es elevado, habiéndose encontrado que el 17.4% de ellas se dedicaba a la manufactura de artículos alimenticios, el 10.9% a la fabricación y reparación de vestidos; el 6.5% fabricaba y reparaba muebles; las imprentas, editoriales e industrias conexas representaron el 15.2%. El 13.0% le correspondió a las empresas dedicadas a la fabricación de productos minerales no metálicos, el 28.3% a las que fabricaban y reparaban productos metálicos, 2.2% construía y reparaba maquinaria no eléctrica, 4.3% se dedicaba a la maquinaria, artículos y aparatos eléctricos, en tanto que las que construían, ensamblaban y reparaban equipo y material de transporte, tienen una participación del 2.2%.

CUADRO 1
ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS

Actividad	Cantidad de empresas entrevistadas	
	Absoluto	Relativo
Manufactura de artículos alimenticios	8	17.4 %
Fabricación y reparación de vestidos	5	10.9
Fabricación y reparación de muebles	3	6.5
Imprentas, editoriales e industrias conexas	7	15.2
Fabricación de productos minerales no metálicos	6	13.0
Fabricación y reparación de productos metálicos	13	28.3
Construcción y reparación de maquinaria, excepto maquinaria eléctrica	1	2.2
Maquinaria, artículos y aparatos eléctricos	2	4.3
Construcción, ensamble y reparación de equipo y material de transporte.	1	2.2
T O T A L	46	100.0

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Sin embargo, debido a que la muestra que se obtuvo no es probabilística,^{1/} no tenemos las bases estadísticas necesarias para asegurar que la distribución de las unidades muestrales entre las diversas actividades sea igual a la que siguen los elementos de la población.

Como podemos observar en el Cuadro 2, entre los factores causales de la suspensión definitiva de las operaciones de las empresas encontramos que los conflictos laborales son los responsables del 10.9% de las bajas totales de las firmas, mientras que el 89% de la desaparición de las empresas se debió a otras causas entre las que podemos mencionar las fallas administrativas y los problemas de mercado.

^{1/} La muestra no es probabilística debido a que, como se mencionó antes, los elementos de la población que fueron entrevistados no se seleccionaron aleatoriamente.

CUADRO 2
CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEFINITIVA DE LAS OPERACIONES REALIZADAS POR LAS EMPRESAS

Causas de la baja	Cantidad de empresas	
	Absoluto	Relativo
Conflictos laborales	5	10.9 %
Otras*	41	89.1
T O T A L	46	100.0

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

* El término "Otras" se refiere a problemas de mercado y fallas administrativas, lo englobamos de esta forma debido a que nos interesa distinguir solamente entre los conflictos laborales y otra razón diferente a dichos problemas.

El 8.7% de las empresas entrevistadas retrasó su inversión por haber pensado que, al existir bastantes probabilidades de que se les presentase un conflicto laboral, podrían perder toda su inversión, habiéndose en promedio retrasado 5.9 meses.

Así pues, creemos que, como consecuencia tanto de la baja como del retraso en la inversión, la tasa de industrialización es menor que la que se observaría en ausencia de los conflictos laborales.

El 36.9% de las empresas entrevistadas se vieron involucradas en conflictos laborales (ver el Cuadro 3), mientras que el 63.1% restante no se enfrentó a ningún conflicto laboral. Este porcentaje tan elevado de 36.9% creemos que pudo haber sido el resultado de la naturaleza de la población que se investigó, esto es, el haberse dado de baja fue como consecuencia

de haberse enfrentado a algunos problemas entre los que hay mucha probabilidad de que se hayan enfrentado a algunos conflictos laborales.

CUADRO 3
EXISTENCIA DE CONFLICTOS LABORALES

¿Se presentó algún conflicto laboral?	Cantidad de empresas	
	Absoluto	Relativo
Sí	15	32.6 %
No	29	63.1
Logró eliminarlo antes	2	4.3
TOTAL	46	100.0

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Entre las causas del conflicto se observó que para el 35.3% de las empresas que tuvieron conflicto, dicho problema fue generado como consecuencia de que los trabajadores exigían que se les otorgara la indemnización que les correspondía al haber sido despedidos por el empresario; el 29.4% de los problemas obrero-patronales se debió al deseo de obtener un mayor salario, en el 17.6% de los casos se pedían más prestaciones sociales, el restante 17.7% se debió a que el trabajador deseaba que se le pagaran las horas extras que trabajaba, o a que el trabajador había sido reprendido por el empresario por haberse presentado en condiciones no aceptables para trabajar. Así pues, como se puede observar en el Cuadro 4, las principales causas de los conflictos laborales fueron: la indemnización, el salario y las prestaciones.

CUADRO 4

CAUSAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES^{1/}

Causa del conflicto	Cantidad de empresas	
	Absoluto	Relativo
Indemnización	6	35.3 %
Salario	5	29.4
Prestaciones	3	17.6
Trabajar en condiciones no aceptables	2	11.8
Horas extras	1	5.9
TOTAL	17	100.0

FUENTE: Investigación Directa, C.I.E., U.A.N.L.

^{1/} Debemos tener en cuenta que fueron las causas directamente mencionadas por el empresario.

La duración del conflicto fue algo variable (ver Cuadro 5), pudiendo encontrar empresas en las que el problema obrero-patronal permaneció menos de una semana hasta aquellas en las que el conflicto estuvo presente entre cuatro y cinco meses. Observamos que el 41.2% de los conflictos duró menos de una semana; el 29.4% de ellos tuvo una duración de una a dos semanas, el 17.6% permaneció durante tres o cuatro semanas, mientras que el restante 11.8% tuvo una permanencia de cuatro a cinco meses.

CUADRO 5
DURACION DEL CONFLICTO

Duración del conflicto	Cantidad de empresas	
	Absoluto	Relativo
Menos de una semana	7	41.2 %
De 1 a 2 semanas	5	29.4
De 3 a 4 semanas	3	17.6
De 4 a 5 meses	2	11.8
T O T A L	17	100.0

FUENTE: Investigación Directa, C.I.E., U.A.N.L.

En promedio, la duración del conflicto laboral es de 3.6 semanas.

Como se puede observar en el Cuadro 6, la mayor parte de las empresas (el 64.7%) que se enfrentaron a conflictos laborales, estuvo trabajando al 100% de capacidad durante el período conflictivo; el 17.6% no trabajó en lo absoluto en el tiempo que se le presentó el problema obrero-patronal y del restante 17.7% un tercio de ellos trabajó al 50% de su capacidad, un segundo tercio estuvo laborando al 40% y el restante tercio al 30% de su capacidad, habiéndose encontrado que la capacidad media de trabajo durante el conflicto fue de 71.7%.

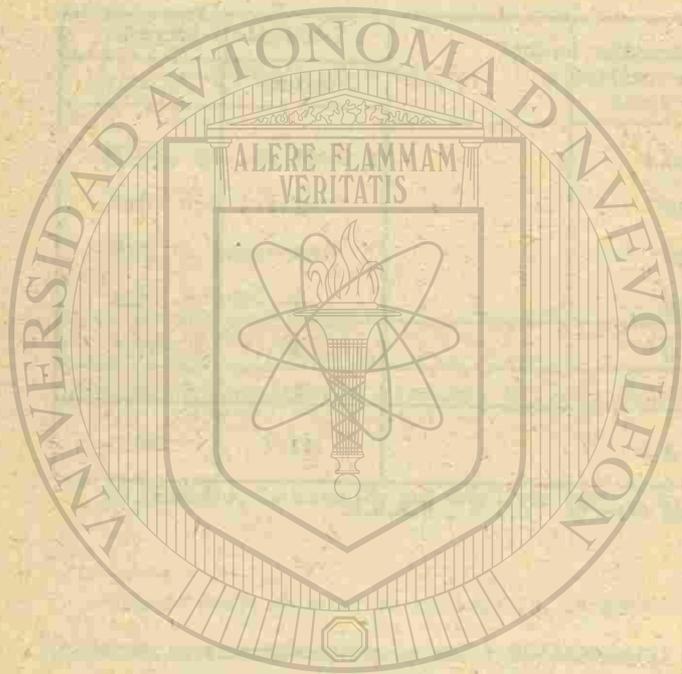
CUADRO 6
CAPACIDAD DE TRABAJO DURANTE EL CONFLICTO

Capacidad trabajada durante el período conflictivo	Cantidad de empresas	
	Absoluto	Relativo
100 %	11	64.7%
50	1	5.9
40	1	5.9
30	1	5.9
0	3	17.6
T O T A L	17	100.0

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Encontramos que la cantidad de trabajadores por empresa es variable, pudiendo encontrar desde las que no tenían ningún trabajador, por ser atendida única y exclusivamente por sus propietarios, hasta aquellas en las que la cantidad de empleados es de 86. Este amplio recorrido se debe sobre todo a la diversidad de actividades a las que se dedicaban las empresas.

A continuación trataremos de explicar las razones por las que los empresarios entrevistados se vieron obligados a tomar la decisión de suspender las operaciones desarrolladas en sus empresas.



II. CAUSAS DE LA BAJA .

En esta parte trataremos de explicar las razones por las que se suspendieron definitivamente las operaciones en las empresas entrevistadas, mediante la realización de una relación entre las causas de la baja y algunos factores que posiblemente influyan sobre dichas causas. Entre dichos factores podemos mencionar los siguientes: 1) La actividad económica que desarrollaba cada una de las empresas en cuestión, ya que cada una de las actividades se enfrenta a una serie de riesgos diferentes a las otras y que pudieran generar la baja de las empresas que se engloban dentro de cada actividad; 2) Los riesgos considerados por los propietarios de las empresas antes de decidirse a invertir. Esto pudiera darnos una idea del grado de protección utilizado por el empresario contra dichos riesgos; 3) La existencia de conflictos laborales y, en el caso de que se hayan presentado dichos conflictos, la fecha, tanto el mes como el año en que se presentaron los problemas obrero-patronales; esto nos permitirá determinar si la baja en una empresa que se enfrentó a conflictos laborales se debe a que dichos problemas cobran mayor fuerza y sus efectos son de mayor magnitud durante una época del año o durante algún año en especial.

En el Cuadro 7, se relaciona la causa de la baja con la actividad de la empresa, y podemos observar que el 10.9% de las empresas entrevistadas suspendió definitivamente sus operaciones como consecuencia de haberse enfrentado a un conflicto laboral, habiéndose encontrado que el 40% de las empresas que desaparecieron por la presencia de conflictos, pertenecían al ramo de la industria alimenticia, mientras que el 60% restante se distri-

buyó en partes iguales entre las actividades de fabricación y reparación de vestidos y calzado, fabricación y reparación de muebles, y fabricación de productos minerales no metálicos. Sin embargo, no podemos concluir que las cuatro actividades anteriores sean muy propensas a ser eliminadas por un conflicto laboral, ya que dentro del total de empresas entrevistadas pertenecientes a la industria de artículos alimenticios sólo el 25% de ellas se vio obligada a suspender sus operaciones como consecuencia de habersele presentado algún conflicto laboral; lo mismo sucede con las empresas dedicadas a la fabricación y reparación de muebles. El 20% de las empresas que fabricaban productos minerales no metálicos se vio obligada a darse de baja por haberse enfrentado a un problema obrero-patronal; y el 16.7% de las empresas englobadas dentro de la industria de la fabricación y reparación de vestido y calzado desapareció por la razón antes mencionada. Estos porcentajes, aunque algo elevados, no son muy significativos, pues el tamaño de la muestra dentro de cada actividad es muy pequeño.

Para encontrar el grado de protección utilizado por las empresas en contra de los conflictos laborales, en el Cuadro 8, se muestra la relación de la causa generadora de la baja con el riesgo considerado por el empresario antes de decidirse a efectuar la inversión en la empresa en cuestión. En este cuadro observamos que solamente un 20% de las empresas que desaparecieron por conflicto laboral, había considerado que podía perder su inversión como consecuencia de enfrentarse a un problema laboral; el 80% restante, al no haber considerado el riesgo de conflicto laboral, estaba completamente desprotegido contra dicho riesgo.

CUADRO 7
CAUSA DE LA BAJA POR ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA

Causa de la baja Actividad económica	Conflictos laborales	Otras	Total
Manufactura de artículos alimenticios	2	6	8
Fabricación y reparación de vestido y calzado	1	5	6
Fabricación y reparación de muebles	1	3	4
Imprentas, editoriales e industrias conexas	0	7	7
Fabricación de productos minerales no metálicos	1	4	5
Fabricación y reparación de productos metálicos	0	12	12
Construcción y reparación de maquinaria excepto maquinaria eléctrica	0	1	1
Maquinaria, artículos y aparatos eléctricos	0	2	2
Construcción, ensamble y reparación de equipo y material de transporte	0	1	1
T O T A L	5	41	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

CUADRO 8
CAUSA DE LA BAJA POR RIESGO CONSIDERADO

Riesgos considerados Causa de la baja	Conflictos laborales	Otros	Ninguno	Total
Conflictos laborales	1	3	1	5
Otras	10	11	20	41
T O T A L	11	14	21	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Por otra parte, el 90.9% de las empresas que consideraron el riesgo del conflicto laboral desaparecieron por causas diferentes a los problemas obrero-patronales.

Así pues, tal parece que el haber considerado el riesgo de los problemas obrero-patronales permite que las empresas estén protegidas en alguna forma contra conflictos laborales pudiendo, por ende, eliminar la fortaleza de los efectos de dichos problemas.

En el Cuadro 9 se relaciona la existencia de conflictos con la causa de la baja, y encontramos que el 36.9% del total de empresas entrevistadas se vio enfrentada a un conflicto laboral, pero solo el 29.4% de ellas se vieron obligadas a desaparecer. Pensamos que la razón por la que desaparecieron solo algunas de las empresas enfrentadas a conflictos se debió, sobre todo, a los fuertes costos implicados en dichos conflictos. Estos altos costos pudieron deberse a la cantidad de trabajadores en esas empresas o a la amplia duración del conflicto.

CUADRO 9
CAUSA DE LA BAJA POR EXISTENCIA DE CONFLICTOS

Existencia de conflictos	Sí	No	Logró eliminarlo antes	Total
Causa de la baja				
Conflictos laborales	5	0	0	5
Otras	10	29	2	41
T O T A L	15	29	2	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

III. EXISTENCIA DE CONFLICTOS LABORALES

Varias son las razones por las que puede existir algún problema laboral, en especial, a que las empresas en cuestión no estén otorgando lo siguiente: a) todas las prestaciones establecidas por la ley; b) un salario mayor o por lo menos igual al mínimo requerido; c) el sobresueldo al que tiene derecho el trabajador cuando labora una jornada superior a la que legalmente se encuentra establecida; d) las garantías de seguridad contra los riesgos propios de la actividad a la que se dedica la empresa, pudiendo adicionalmente ser las causas del conflicto; e) el hecho de que el empresario no considere la posibilidad de enfrentarse a un conflicto laboral y por la misma razón se encuentre completamente desprevenido en el momento que se le presente; f) el que el empresario no tome con mucha cautela la contratación de los trabajadores; g) puede haber ciertos meses o años en que, debido a factores desconocidos por los empresarios, se presenten con mayor regularidad los conflictos.

Por lo tanto, para comprobar nuestras sospechas enfrentaremos cada uno de los factores mencionados con la existencia de conflictos.

Con respecto a los factores considerados para fijar los salarios, la mayoría de los empresarios mencionó que el único factor que consideraban para establecer los salarios era el legal, es decir, variaban los salarios cada vez que lo establecía la ley; solamente el 11.1% consideraba lo que pagaban otras empresas, o tomaba en cuenta la productividad de los trabajadores. En el Cuadro 10 podemos observar los factores considerados.

Por otra parte, el 90.9% de las empresas que consideraron el riesgo del conflicto laboral desaparecieron por causas diferentes a los problemas obrero-patronales.

Así pues, tal parece que el haber considerado el riesgo de los problemas obrero-patronales permite que las empresas estén protegidas en alguna forma contra conflictos laborales pudiendo, por ende, eliminar la fortaleza de los efectos de dichos problemas.

En el Cuadro 9 se relaciona la existencia de conflictos con la causa de la baja, y encontramos que el 36.9% del total de empresas entrevistadas se vio enfrentada a un conflicto laboral, pero solo el 29.4% de ellas se vieron obligadas a desaparecer. Pensamos que la razón por la que desaparecieron solo algunas de las empresas enfrentadas a conflictos se debió, sobre todo, a los fuertes costos implicados en dichos conflictos. Estos altos costos pudieron deberse a la cantidad de trabajadores en esas empresas o a la amplia duración del conflicto.

CUADRO 9
CAUSA DE LA BAJA POR EXISTENCIA DE CONFLICTOS

Existencia de conflictos	Sí	No	Logró eliminarlo antes	Total
Causa de la baja				
Conflictos laborales	5	0	0	5
Otras	10	29	2	41
T O T A L	15	29	2	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

III. EXISTENCIA DE CONFLICTOS LABORALES

Varias son las razones por las que puede existir algún problema laboral, en especial, a que las empresas en cuestión no estén otorgando lo siguiente: a) todas las prestaciones establecidas por la ley; b) un salario mayor o por lo menos igual al mínimo requerido; c) el sobresueldo al que tiene derecho el trabajador cuando labora una jornada superior a la que legalmente se encuentra establecida; d) las garantías de seguridad contra los riesgos propios de la actividad a la que se dedica la empresa, pudiendo adicionalmente ser las causas del conflicto; e) el hecho de que el empresario no considere la posibilidad de enfrentarse a un conflicto laboral y por la misma razón se encuentre completamente desprevenido en el momento que se le presente; f) el que el empresario no tome con mucha cautela la contratación de los trabajadores; g) puede haber ciertos meses o años en que, debido a factores desconocidos por los empresarios, se presenten con mayor regularidad los conflictos.

Por lo tanto, para comprobar nuestras sospechas enfrentaremos cada uno de los factores mencionados con la existencia de conflictos.

Con respecto a los factores considerados para fijar los salarios, la mayoría de los empresarios mencionó que el único factor que consideraban para establecer los salarios era el legal, es decir, variaban los salarios cada vez que lo establecía la ley; solamente el 11.1% consideraba lo que pagaban otras empresas, o tomaba en cuenta la productividad de los trabajadores. En el Cuadro 10 podemos observar los factores considerados.

CUADRO 10
LA EXISTENCIA DE CONFLICTOS Y LOS FACTORES
CONSIDERADOS AL FIJAR LOS SALARIOS

Existencia de conflictos \ Factores considerados al fijar los salarios	Productividad	Establecido por ley	Pagan otras empresas	Total
Sí	2	13	0	15
No	2	26	1	29
Lo eliminó antes	0	2	0	2
T O T A L	4	41	1	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

En el Cuadro 10 también podemos observar que el 36.6% de las empresas que variaban los salarios conforme a lo establecido por la ley se enfrentó a conflictos laborales o por lo menos tuvo un momento propicio para que se presentase el conflicto; el 50% de las empresas que consideraban la productividad de sus trabajadores para fijar los salarios se vio envuelto en problemas obrero-patronales. Además, el 92.5% de los empresarios mencionó que la frecuencia utilizada para modificar los salarios era de dos años, situación que concuerda con lo que se mencionó de que fijaban los salarios según lo establecía la ley. El resto los modificaba anualmente.

Así pues, no encontramos ninguna relación de dependencia entre los conflictos laborales y los factores considerados para fijar los salarios, pues supuestamente todos los empresarios, al fijar los sueldos conforme lo establece la ley, pagan un salario igual o mayor que el salario mínimo.

Con respecto al otorgamiento de prestaciones sociales, como se puede observar en el Cuadro 11, en el 76% de las empresas incluidas en la muestra se otorgaban prestaciones sociales, de éstas el 40% se vio enfrentada a conflictos laborales y el 60% restante no tuvo ningún problema laboral. De las empresas que no otorgaban prestaciones sociales (que en total representaron el 24%) el 27% se enfrentó a conflictos laborales y el 73% no tuvo ningún conflicto laboral. En consecuencia no encontramos ninguna relación entre los problemas obrero-patronales y el otorgamiento de prestaciones sociales.

CUADRO 11
EXISTENCIA DE CONFLICTOS POR OTORGAMIENTO
DE PRESTACIONES SOCIALES

Existencia de conflictos \ Prestaciones sociales	Sí	No	Total
Sí	12	3	15
No	21	8	29
Lo eliminó antes	2	0	2
T O T A L	35	11	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Entre las prestaciones otorgadas por los empresarios a los trabajadores podemos mencionar las siguientes: Servicios médicos, despensas, Seguro Social, aguinaldo y préstamo y las fijadas por la ley.

Además, a los empresarios se les pidió mencionaran si sus empleados trabajaban horas extras, y en caso afirmativo, si les pagaban dichas horas. En el Cuadro 12 se presentan los resultados de las respuestas. En este cuadro podemos observar que en el 54.8% de las empresas se trabajaba y se pagaban las horas extras, el 56.5% manifestó que nunca laboraban más del tiempo establecido por la ley; en el 8.7% restante se trabajaban horas extras y los empleados no recibían ninguna remuneración por ese tiempo que adicionalmente trabajaban.

En el 25% de las empresas que remuneraban las horas extras trabajadas, así como en el 34.6% de las que no trabajaban ningún tiempo adicional a las ocho horas diarias, se suscitaron los conflictos laborales. El 50% de las empresas que no pagaban las horas extras trabajadas se vieron envueltas en problemas obrero-patronales.

CUADRO 12
PAGO DE HORAS EXTRAS Y LA EXISTENCIA DE CONFLICTOS

Horas extras	Trabajaban horas extras y las pagaba	Trabajaban horas extras y no las pagaba	No trabajan horas extras	Total
Existencia de conflictos				
Sí	4	2	9	15
No	12	2	15	29
Lo eliminó antes	0	0	2	2
T O T A L	16	4	26	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Así, al existir un alto porcentaje de empresas que, sin estar actuando en contra de los intereses del trabajador (al estar pagando las horas extras trabajadas o al no trabajar tiempo adicional), se enfrentaron a los conflictos laborales, la mitad de las empresas que no pagaban las horas extras trabajadas no se vieron envueltas en conflictos laborales; no encontramos ninguna relación fuerte entre el pago de horas extras y la existencia de conflictos laborales.

Con respecto a la existencia de normas de seguridad (ver Cuadro 13), se encontró que en el 61% de los casos se establecieron normas de seguridad para proteger a los trabajadores contra los riesgos propios de la actividad a la que se dedicaban las empresas y en el 39% restante, por no haber riesgos, no se establecieron normas de seguridad.

El 36% de las empresas que establecieron normas de seguridad, así como el 39% de las que no poseían normas de seguridad se enfrentaron a conflictos laborales.

CUADRO 13
LA EXISTENCIA DE NORMAS DE SEGURIDAD Y LOS CONFLICTOS LABORALES

Existencia de conflictos	Normas de seguridad	Sí existían	No existían	Total
Sí		9	6	15
No		18	11	29
Lo eliminó antes		1	1	2
T O T A L		28	18	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

No encontramos una relación entre las normas de seguridad y los conflictos laborales ya que no hay razón para que, por cuestión de la falta de normas de seguridad, se presenten los conflictos laborales, pues en los casos en que no existían normas de seguridad no había riesgos profesionales.

Además, dados los altos porcentajes, que tanto en las empresas con normas de seguridad como en las que no las tenían, de existencia de conflicto, no se encuentra una relación entre estas dos variables.

Con respecto a la distribución de los conflictos por actividad económica (ver Cuadro 14) encontramos que la mayor parte de los conflictos laborales se concentró dentro de las empresas dedicadas a la manufactura de artículos alimenticios, a la fabricación y reparación de muebles, a la fabricación y reparación de productos minerales no metálicos, y a la fabricación y reparación de productos metálicos.

También observamos que la fabricación y reparación de vestido y calzado, y las imprentas, editoriales e industrias conexas se vieron enfrentadas a conflictos obrero-patronales.

Las empresas que no experimentaron el enfrentamiento de conflictos laborales fueron las de construcción y reparación de maquinaria y la de maquinaria, artículos y aparatos eléctricos.

Debido a la cantidad tan pequeña de empresas correspondientes a cada una de las actividades no podemos determinar cuál es la propensión hacia los conflictos de cada una de las actividades.

CUADRO 14
DISTRIBUCION DE LOS CONFLICTOS POR ACTIVIDAD ECONOMICA

Existencia de conflictos Actividades de la empresa	Existencia de conflictos			Total
	Sí	No	Lo evitó antes	
Manufactura de artículos alimenticios	3	5	0	8
Fabricación y reparación de vestido y calzado	2	3	0	5
Fabricación y reparación de muebles	3	0	0	3
Imprentas, editoriales e industrias conexas	1	5	1	7
Fabricación de productos minerales no metálicos	3	3	0	6
Fabricación y reparación de productos metálicos	2	10	1	13
Construcción y reparación de maquinaria, excepto la eléctrica	0	1	0	1
Maquinaria, artículos y aparatos eléctricos	0	2	0	2
Construcción, ensamble y reparación de equipo y material de transporte	1	0	0	1
T O T A L	15	29	2	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Pensando en que uno de los factores que pudieron influir sobre la existencia de conflictos laborales era el que el empresario no selecciona[®] adecuadamente a su personal, fue por lo que creímos conveniente preguntar si había en la empresa algún departamento de personal. Sin embargo, tal como cabía esperar, los resultados muestran que el 100% de las pequeñas empresas no tienen dicho departamento.

Creemos que estos resultados están perfectamente de acuerdo con la realidad ya que, debido a lo costoso que resultaría mantener un departamento de personal, es difícil que las pequeñas empresas cuenten con un servicio de tal naturaleza.

Debido a la presencia de ciertos acontecimientos socio-económicos que pudieran influir en la existencia de conflictos laborales, creímos conveniente obtener la información correspondiente a la fecha en que se presentaron los conflictos laborales. En los Cuadros 15 y 16 se observa dicha información.

De acuerdo con los resultados que muestra el Cuadro 15, podemos observar que el año que más conflictos presentó fue 1971 pues le correspondieron el 23.5% del total de problemas obrero-patronales; le siguieron los años 1969, 1970 y 1972 con el 17.6% del total de conflictos para cada uno de ellos; los años con menos conflictos laborales fueron 1968 y 1974.

CUADRO 15

AÑOS EN QUE SE PRESENTARON LOS CONFLICTOS LABORALES

Año del conflicto	Frecuencia	
	Absoluto	Relativo
1968	1	5.9 %
1969	3	17.6
1970	3	17.6
1971	4	23.6
1972	3	17.6
1973	2	11.8
1974	1	5.9
TOTAL	17	100.0 %

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Por otra parte, si deseamos conocer los meses con mayor propensión hacia los conflictos laborales, en el Cuadro 16 podemos observar que en el mes de mayo es donde se concentra un alto porcentaje con el 29.4%, de los problemas obrero-patronales. Los meses en los que más se concentran los problemas obrero-patronales son mayo, febrero y agosto, pues se observa que les correspondió el 29.4%, el 17.6% y 11.8% de los conflictos, respectivamente. Los meses que no experimentaron conflictos laborales fueron el de abril y diciembre.

CUADRO 16

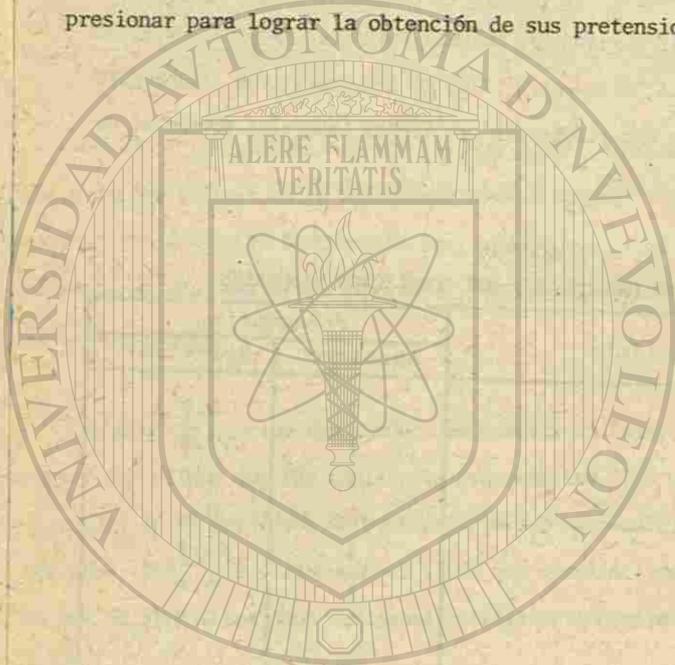
MES EN QUE SE PRESENTARON LOS CONFLICTOS LABORALES

Mes del conflicto	Frecuencia	
	Absoluto	Relativo
Enero	1	5.9 %
Febrero	3	17.6
Marzo	1	5.9
Abril	0	0
Mayo	5	29.4
Junio	1	5.9
Julio	1	5.9
Agosto	2	11.8
Septiembre	1	5.9
Octubre	1	5.9
Noviembre	1	5.9
Diciembre	0	0
TOTAL	17	100.0 %

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Pensamos que los resultados mostrados en el Cuadro 16 no concuerdan con lo esperado, pues los meses en que más se deben concentrar los conflictos son los de enero, febrero y marzo debido a que es cuando se rea

liza la revisión de los contratos colectivos de trabajo.^{2/} Como consecuencia de esta revisión los trabajadores realizan movimientos con el fin de presionar para lograr la obtención de sus pretensiones.



^{2/} Durante la época de revisión del contrato colectivo, con el fin de presionar para que se acepten sus pretensiones, algunas veces los empleados realizan paros y huelgas.

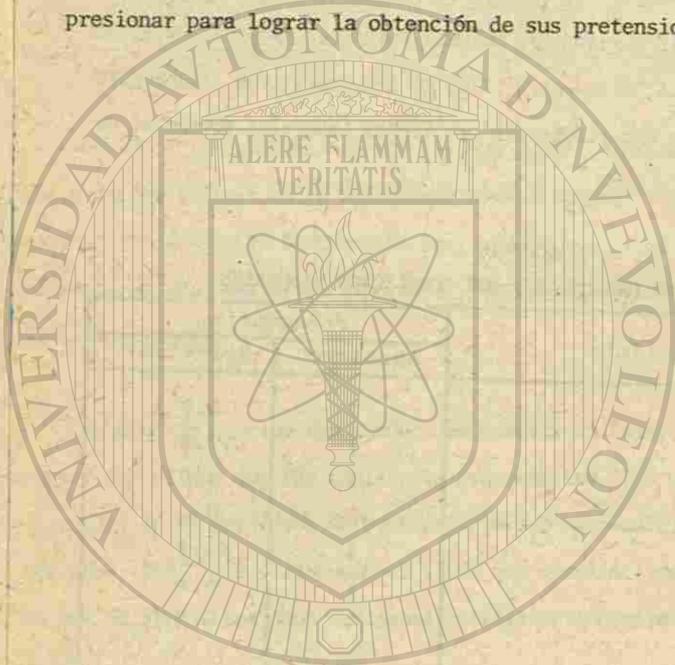
IV. LOS COSTOS DE UN CONFLICTO LABORAL

Un conflicto laboral no solo impacta en las empresas y trabajadores involucrados en dicho problema obrero-patronal, sino también en las empresas y personas que utilizan los bienes producidos por las empresas en conflicto. Las personas que consumen los bienes elaborados se ven afectadas porque al disminuir la oferta de los bienes producidos por las empresas conflictivas, no podrán adquirir la cantidad que ellas requieren para satisfacer sus necesidades, viéndose así afectado el grado de satisfacción del público consumidor. Los productores de bienes sustitutos se verán favorecidos porque se incrementará la demanda de los productos de esas empresas; las empresas que fabrican insumos complementarios se verán afectados porque, al no existir el complemento para sus bienes, no se les demandarán los artículos que producen; las empresas que utilizan los bienes sustitutos se verán afectadas porque los bienes sustitutos no se adaptarán perfectamente al proceso productivo.

Sería conveniente poder captar todos los efectos causados por los conflictos, tanto para las personas que consumen los bienes producidos por esas empresas como para las empresas que se relacionan con las que están en conflicto; sin embargo, en el presente estudio debido a que estamos interesados en conocer los efectos sobre las empresas directamente afectadas, solo se captan los costos que, sobre las empresas conflictivas, causan los problemas obrero-patronales.^{3/}

^{3/} En el Apéndice "A" se presenta la metodología utilizada para calcular el costo del conflicto y se proporcionan los lineamientos generales para determinar la "prima" a cobrar.

liza la revisión de los contratos colectivos de trabajo.^{2/} Como consecuencia de esta revisión los trabajadores realizan movimientos con el fin de presionar para lograr la obtención de sus pretensiones.



^{2/} Durante la época de revisión del contrato colectivo, con el fin de presionar para que se acepten sus pretensiones, algunas veces los empleados realizan paros y huelgas.

IV. LOS COSTOS DE UN CONFLICTO LABORAL

Un conflicto laboral no solo impacta en las empresas y trabajadores involucrados en dicho problema obrero-patronal, sino también en las empresas y personas que utilizan los bienes producidos por las empresas en conflicto. Las personas que consumen los bienes elaborados se ven afectadas porque al disminuir la oferta de los bienes producidos por las empresas conflictivas, no podrán adquirir la cantidad que ellas requieren para satisfacer sus necesidades, viéndose así afectado el grado de satisfacción del público consumidor. Los productores de bienes sustitutos se verán favorecidos porque se incrementará la demanda de los productos de esas empresas; las empresas que fabrican insumos complementarios se verán afectados porque, al no existir el complemento para sus bienes, no se les demandarán los artículos que producen; las empresas que utilizan los bienes sustitutos se verán afectadas porque los bienes sustitutos no se adaptarán perfectamente al proceso productivo.

Sería conveniente poder captar todos los efectos causados por los conflictos, tanto para las personas que consumen los bienes producidos por esas empresas como para las empresas que se relacionan con las que están en conflicto; sin embargo, en el presente estudio debido a que estamos interesados en conocer los efectos sobre las empresas directamente afectadas, solo se captan los costos que, sobre las empresas conflictivas, causan los problemas obrero-patronales.^{3/}

^{3/} En el Apéndice "A" se presenta la metodología utilizada para calcular el costo del conflicto y se proporcionan los lineamientos generales para determinar la "prima" a cobrar.

Como se mencionó en el Cuadro 3, el 63.1% de las empresas entrevistadas no se vio envuelto en conflictos laborales; por lo tanto, el costo de los problemas obrero-patronales para estas empresas fue completamente nulo. Para el resto de las empresas, que sí se vieron envueltas en conflictos, calcularemos los costos generados por esos problemas.^{4/}

Para determinar los costos anuales de los problemas obrero-patronales, tomamos en consideración cada uno de los factores que contribuyen a generar dichos gastos. Entre los factores explicativos del costo del conflicto laboral para una empresa podemos mencionar: El valor que dejó de agregar la empresa durante el período conflictivo, el pago de indemnización a los trabajadores involucrados en el problema obrero-patronal y otros gastos provocados por el conflicto.

El valor que dejó de agregar la empresa durante el período conflictivo se calculó solamente para aquellas empresas que manifestaron haber trabajado a una capacidad menor que la total durante la época en que se presentó el problema obrero-patronal. Del total de empresas que se enfrentaron a conflictos laborales el 64.7% estuvo trabajando al 100% de su capacidad y, por lo tanto, siguió generando el mismo valor agregado que producía antes del período conflictivo. El resto trabajó a una capacidad inferior al 100% y en consecuencia es necesario que computemos el valor que dejó de agregar.

^{4/} Para calcular el costo promedio anual por trabajador, se utilizó el total de las empresas incluidas en la muestra.

Como se puede observar en el Cuadro 17, para conocer el valor que dejó de agregar cada una de las empresas que trabajan a una capacidad menor que la permitida por sus instalaciones, multiplicamos la producción que, en condiciones normales, tenía la empresa (columna 1) por la proporción guardada entre el valor agregado censal y la producción anual censal (columna 2) y esto nos permite saber cuál es el valor que anualmente debe agregar la empresa (columna 3).

El valor que anualmente debe agregar la empresa (columna 3) se multiplica por la duración del conflicto (columna 4) y esto, a su vez, se multiplica por la capacidad no utilizada durante el conflicto (columna 5); el resultado final nos proporciona el valor que dejó de agregar la empresa durante el período conflictivo (columna 6).

En el Cuadro 18 calculamos el costo anual total del conflicto; para ello sumamos el valor agregado, que obtuvimos en el Cuadro 17 y que se presenta en la primera columna del Cuadro 18, con el pago de indemnización a los trabajadores involucrados en el conflicto (que se presenta en la segunda columna) y además se les agregan otros gastos (columna 3) que se hayan realizado como consecuencia del conflicto.

Una vez calculado el costo anual total (vea la columna 4 del Cuadro 18) tomamos en consideración el índice de precios al consumidor (presentado en la columna 5) para obtener el costo actualizado anual del conflicto.

Por último, sumamos el costo actualizado del conflicto de cada una de las empresas y al total lo dividimos por la cantidad total de trabajadores y obtenemos que el costo actualizado anual por trabajador es igual a \$2,804.93; esta cifra nos indica que en promedio el costo del conflicto por trabajador es de \$2,804.93.^{5/}

Sin embargo, creemos que en la muestra hay un sesgo que tiende a inflar el costo del conflicto debido a que, como consecuencia de la posibilidad que el factor causal de la baja de una empresa sea la presencia del conflicto laboral, hay más probabilidad de que se haya presentado el conflicto laboral en una empresa desaparecida que en una existente.

^{5/} El número de trabajadores incluye a los empleados tanto de las empresas conflictivas como aquellas que no presentaron problemas obrero-patronal.

CUADRO 17
CÁLCULO DEL VALOR NO AGREGADO DURANTE EL CONFLICTO

Producción Anual (pesos) (1)	Valor Agregado Censal Producción Anual Censal (2)	Valor que debe agregarse anualmente (pesos) (3) = (1 x 2)	Duración del conflicto (años) (4)	Capacidad no utilizada durante el conflicto (porcentaje) (5)	Valor no Agregado durante el conflicto (pesos) (6) = (3 x 4 x 5)
18 400	.34	6 256	.0288	100 %	180.46
720 000	.48	345 600	.0673	60	13 957
280 000	.35	98 000	.0288	100	2 827
720 000	.52	374 000	.0673	50	12 600
300 000	.42	126 000	.3750	70	33 075
560 000	.23	82 800	.0673	100	51 050

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Nota: a/ Las celdillas que están en blanco nos indican que, durante el período conflictivo, la empresa estuvo trabajando al 100% de su capacidad y que por lo tanto no dejó de agregar valor.
b/ Los resultados del valor no agregado durante el conflicto incluye solo a las empresas que mostraron problemas laborales.

CUADRO-18
CALCULO DEL COSTO ACTUALIZADO TOTAL DURANTE EL CONFLICTO

Valor Agregado durante el conflicto (pesos corrientes) (1)	Pago de Indemnización (pesos corrientes) (2)	Otros Gastos (pesos corrientes) (3)	Costo Total del conflicto (pesos corrientes) (4 = 1 + 2 + 3)	Indice de Precios (1960 = 100) (5)	Costo actualizado del conflicto (pesos constantes) (6 = 4 x 5)	Número de trabajadores
180	15 000	-	15 180	142.4	21 617	2
13 957	35 000	-	48 957	159.0	77 818	6
-	-	2 500	2 500	139.8	3 495	2
-	15 000	-	15 000	154.1	23 115	8
-	7 500	-	7 500	146.2	10 965	6
2 827	-	-	2 827	178.4	5 043	2
-	-	2 500	2 500	145.3	3 633	8
12 600	125 000	-	137 600	142.8	196 492	8
-	7 500	-	7 500	215.6	16 173	11
-	7 500	-	7 500	148.7	11 153	5
33 075	125 000	-	158 075	150.0	237 113	86
-	25 000	-	25 000	148.7	37 175	3
-	2 500	-	2 500	134.4	3 360	3
-	7 500	-	7 500	142.7	10 703	9
-	2 500	-	2 500	133.5	3 338	5
31 050	35 000	-	66 050	149.8	98 943	3
-	-	-	-	-	-	1

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Nota: a/ El cálculo del costo actualizado total anual incluye solo a las empresas que presentaron conflictos.

V. IDEAS PARA PREVENIR LOS CONFLICTOS

En esta parte del trabajo trataremos de presentar las diversas ideas proporcionadas por los entrevistados en relación a las formas cómo se pueden evitar o prevenir los conflictos; a la vez, se proporcionarán las razones por las que se acepta o se rechaza la idea del establecimiento de una institución que asegure a las pequeñas empresas en contra del surgimiento de conflictos laborales.

En el Cuadro 19 se presentan, al considerar el riesgo de un conflicto, las medidas utilizadas por las empresas entrevistadas para la prevención de los conflictos laborales, entre las cuales se encuentran primero, la selección de personal, este tipo de medida fue adoptado por el 8.7% de las empresas entrevistadas, pues mencionó haber seleccionado al personal que contrataba como un medio de prevenir la presencia de conflictos laborales; segundo, buena relación obrero-patronal, sobre esto el 8.7% de las empresas entrevistadas manifestó haber tratado de llevar una buena relación con sus empleados con el fin de no verse involucrado en conflictos laborales. Otras medidas para prevenir conflictos entre las cuales podemos mencionar la de proporcionar incentivos a los trabajadores y la de celebrar un contrato colectivo se utilizó en el 6.5% de los casos; el restante: 76.1% no utilizó ninguna medida para prevenir problemas obrero-patronales.

Como se puede observar en el Cuadro 20, el 75% de las empresas que manifestaron haber seleccionado a su personal, y el 33% de las empresas que mencionó haber utilizado otras medidas (escoger un líder o celebrar un contrato colectivo) se vieron envueltos en problemas obrero-patronales, mientras que las empresas que trataron de llevar buenas relaciones con sus trabajadores no se enfrentaron a conflictos laborales.

CUADRO-18
CALCULO DEL COSTO ACTUALIZADO TOTAL DURANTE EL CONFLICTO

Valor Agregado durante el conflicto (pesos corrientes) (1)	Pago de Indemnización (pesos corrientes) (2)	Otros Gastos (pesos corrientes) (3)	Costo Total del conflicto (pesos corrientes) (4 = 1 + 2 + 3)	Indice de Precios (1960 = 100) (5)	Costo actualizado del conflicto (pesos constantes) (6 = 4 x 5)	Número de trabajadores
180	15 000	-	15 180	142.4	21 617	2
13 957	35 000	-	48 957	159.0	77 818	6
-	-	2 500	2 500	139.8	3 495	2
-	15 000	-	15 000	154.1	23 115	8
-	7 500	-	7 500	146.2	10 965	6
2 827	-	-	2 827	178.4	5 043	2
-	-	2 500	2 500	145.3	3 633	8
12 600	125 000	-	137 600	142.8	196 492	8
-	7 500	-	7 500	215.6	16 173	11
-	7 500	-	7 500	148.7	11 153	5
33 075	125 000	-	158 075	150.0	237 113	86
-	25 000	-	25 000	148.7	37 175	3
-	2 500	-	2 500	134.4	3 360	3
-	7 500	-	7 500	142.7	10 703	9
-	2 500	-	2 500	133.5	3 338	5
31 050	35 000	-	66 050	149.8	98 943	3
-	-	-	-	-	-	1

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Nota: a/ El cálculo del costo actualizado total anual incluye solo a las empresas que presentaron conflictos.

V. IDEAS PARA PREVENIR LOS CONFLICTOS

En esta parte del trabajo trataremos de presentar las diversas ideas proporcionadas por los entrevistados en relación a las formas cómo se pueden evitar o prevenir los conflictos; a la vez, se proporcionarán las razones por las que se acepta o se rechaza la idea del establecimiento de una institución que asegure a las pequeñas empresas en contra del surgimiento de conflictos laborales.

En el Cuadro 19 se presentan, al considerar el riesgo de un conflicto, las medidas utilizadas por las empresas entrevistadas para la prevención de los conflictos laborales, entre las cuales se encuentran primero, la selección de personal, este tipo de medida fue adoptado por el 8.7% de las empresas entrevistadas, pues mencionó haber seleccionado al personal que contrataba como un medio de prevenir la presencia de conflictos laborales; segundo, buena relación obrero-patronal, sobre esto el 8.7% de las empresas entrevistadas manifestó haber tratado de llevar una buena relación con sus empleados con el fin de no verse involucrado en conflictos laborales. Otras medidas para prevenir conflictos entre las cuales podemos mencionar la de proporcionar incentivos a los trabajadores y la de celebrar un contrato colectivo se utilizó en el 6.5% de los casos; el restante: 76.1% no utilizó ninguna medida para prevenir problemas obrero-patronales.

Como se puede observar en el Cuadro 20, el 75% de las empresas que manifestaron haber seleccionado a su personal, y el 33% de las empresas que mencionó haber utilizado otras medidas (escoger un líder o celebrar un contrato colectivo) se vieron envueltos en problemas obrero-patronales, mientras que las empresas que trataron de llevar buenas relaciones con sus trabajadores no se enfrentaron a conflictos laborales.

CUADRO 19
MEDIDAS UTILIZADAS POR LOS EMPRESARIOS
PARA PREVENIR CONFLICTOS LABORALES

Medida utilizada	Frecuencia	
	Absoluto	Relativo
Selección de personal	4	8.7 %
Buena relación obrero-patronal	4	8.7
Otras	3	6.5
Ninguna	35	76.1
T O T A L	46	100.0

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

CUADRO 20
LA PRESENCIA DE CONFLICTOS LABORALES Y LAS MEDIDAS
QUE SE UTILIZARON PARA PREVENIRLOS

Medidas utilizadas para prevenir los conflictos	Existencia de los conflictos	Selección de personal	Buena relación obrero-patronal	Otras	Total
		Sí	3	0	1
No	1	4	2	7	
T O T A L		4	4	3	11

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

En total, el 36.4% de las empresas que utilizaron algún medio de prevención se enfrentó a conflictos laborales.

En consecuencia, tal parece que ningún método de prevención es completamente adecuado para lograr evitar los conflictos laborales, esto más que nada se debe a que el conflicto laboral es un fenómeno político cuyas causas se encuentran en el anonimato.

En el Cuadro 21 se presentan los diversos sistemas que, según los empresarios, se podrían utilizar para prevenir a las empresas contra conflictos laborales; como se puede observar en el mencionado cuadro, el 10.9% del total de empresas entrevistadas manifestó que un método efectivo para prevenir conflictos es el de proporcionar incentivos a los trabajadores, el 4.3% mencionó que si se celebra un contrato colectivo se podría evitar que se siguiesen presentando los conflictos laborales; el 78.3% manifestó que desconoce la existencia de un sistema apropiado para evitar los conflictos laborales; mientras que el restante 6.5% mencionó que existen otros sistemas como el de escoger algún líder dentro del grupo de trabajadores.

CUADRO 21
SISTEMAS QUE PODRIAN UTILIZARSE PARA PREVENIR CONFLICTOS

Sistema de prevención	Frecuencia	
	Absoluto	Relativo
Incentivos a los trabajadores	5	10.9 %
Contrato colectivo	2	4.3
Escoger un líder	3	6.5
Ninguno	36	78.3
T O T A L	46	100.0

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

Tal parece que los resultados presentados en el Cuadro 21 concuerdan con la realidad pues los empresarios desconocen la existencia de un método que pueda ser eficaz para contrarrestar una causa que es manejada por intereses ajenos a la empresa y por consecuencia no han podido eliminar la existencia de conflictos, enfrentándose así a la situación de tener que solventar los costos ocasionados por dichos problemas obrero-patronales.

También se les preguntó a los empresarios si creían que con el establecimiento de una institución que sirviera para asegurar a las pequeñas empresas en contra de los riesgos de conflictos laborales, habría más estabilidad en la producción y en la existencia de las empresas.

Sobre esto en el Cuadro 22 se observa cómo el 89.1% de los empresarios entrevistados piensa que sí habría más estabilidad tanto en la producción como en la existencia, puesto que al haber gente capacitada en la institución para tratar los diversos problemas laborales, podría evitarse el conflicto protegiendo así la producción; además, el seguro solventaría los gastos ocasionados por los conflictos, viéndose, en consecuencia, menos afectada la empresa que se encuentre en conflicto, logrando que dicha empresa se mantenga más tiempo en operación.

El 10.9% restante no cree que el establecimiento de esa institución pudiera proporcionar más estabilidad a las empresas, pues piensan que el organismo asegurador buscará su propio beneficio y por la misma razón podrá llegar a ser sobornado por las partes interesadas en el problema laboral.

CUADRO 22.

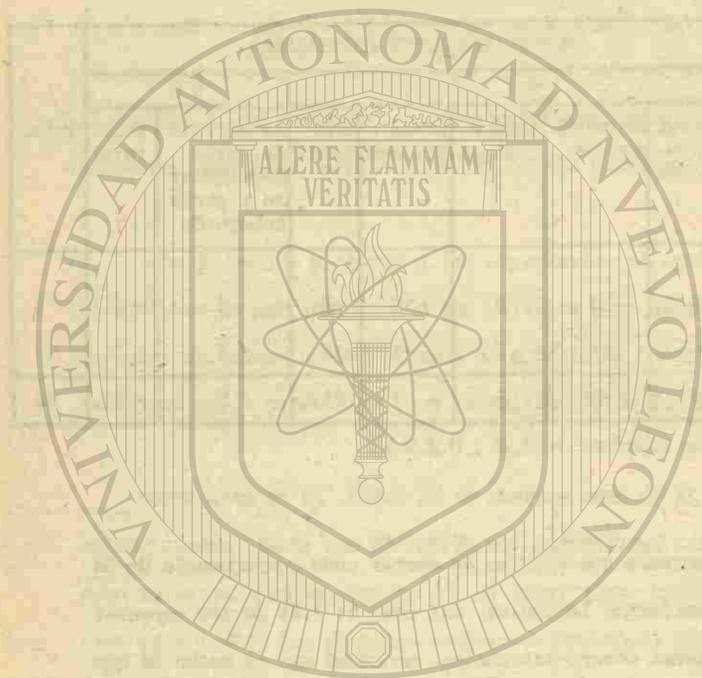
IDEA SOBRE LA INSTITUCION ASEGURADORA

Idea sobre la institución asegurada	PROPORCIONA MAYOR ESTABILIDAD							Total
	S I					N O		
	Protege la producción	Solventa gastos	Reduce riesgos	Otras razones	Sub-total	La empresa desearía beneficiarse y sería sobornada	Sub-total	
Causa de la baja								
Conflictos laborales	2	1	0	0	3	2	2	5
Otras	16	14	5	3	38	3	3	41
TOTAL	18	15	5	3	41	5	5	46

FUENTE: Investigación Directa. C.I.E., U.A.N.L.

El 40% de las empresas que dejaron de operar como consecuencia de haberse enfrentado a conflictos laborales, así como el 7.3% de las empresas que no tuvieron problemas obrero-patronales, mencionó que el hecho de que se establezca una institución aseguradora no es una razón suficiente para que se establezca la existencia y la producción de las empresas.

Tal parece que la experiencia tenida por las empresas que desaparecieron por haberse enfrentado a conflictos laborales, les hace desconfiar más de la efectividad que pudiera tener la institución aseguradora para proporcionar mayor estabilidad en la existencia de los entes productores. Sin embargo, al considerar la muestra total, observamos que en general los empresarios piensan que la institución aseguradora, si se establece, generará mayor estabilidad en las empresas.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La cantidad de empresas involucradas en conflictos laborales fue bastante considerable, pues llegó a representar el 36.9% de las empresas incluidas en la muestra.

El 10.9% de las unidades muestrales entrevistadas se encontró ante la necesidad de suspender sus actividades como consecuencia de haberse enfrentado a conflictos obrero-patronales.

Un 8.7% de las empresas incluidas en el estudio retrasó su inversión por haber pensado que podrían presentárseles problemas obrero-patronales.

Debido al retraso en la creación de nuevas empresas y a la desaparición de las empresas existentes, la tasa de industrialización en el Area Metropolitana se ha visto afectada y pensamos que es menor que la que podría esperarse en ausencia de conflictos laborales.

Por otro lado, la mayor parte de las empresas suspendió sus operaciones por causas diferentes a los conflictos laborales.

Las causas generadoras de los conflictos laborales no son fácilmente identificables y tal parece que algunos factores políticos son los que intervinieron para provocar los problemas obrero-patronales.

En relación al objetivo primordial de este trabajo, que era el de de-
tectar el costo de los conflictos laborales, podemos indicar que se con-
cluyó que dicho costo por trabajador es relativamente bajo.

Una gran parte de los empresarios entrevistados confía en que, al es-
tablecerse una institución aseguradora contra los riesgos de los conflic-
tos laborales, se establezca la producción y la existencia de las empre-
sas.

El hecho de que el costo por trabajador generado por el conflicto la-
boral sea muy pequeño y que gran parte de los empresarios confía en que
con la institución aseguradora se establezca la situación de las pequeñas
empresas, nos hace pensar que el establecimiento de esa institución asegu-
radora tendrá aceptación y será financieramente factible.

Consideramos que si se pudiese formar un organismo dedicado a asegu-
rar a las pequeñas empresas contra los riesgos de conflictos laborales se
podrían esperar consecuencias como las siguientes:

- 1). Disminución de las tasas de deserción en las distintas activida-
des económicas a las que se dediquen las empresas en cuestión.
- 2). Incremento en la tasa de industrialización como consecuencia
tanto de la menor deserción como del mayor interés que tendrá
el inversionista potencial para colocar su capital en la forma
ción de una nueva empresa.

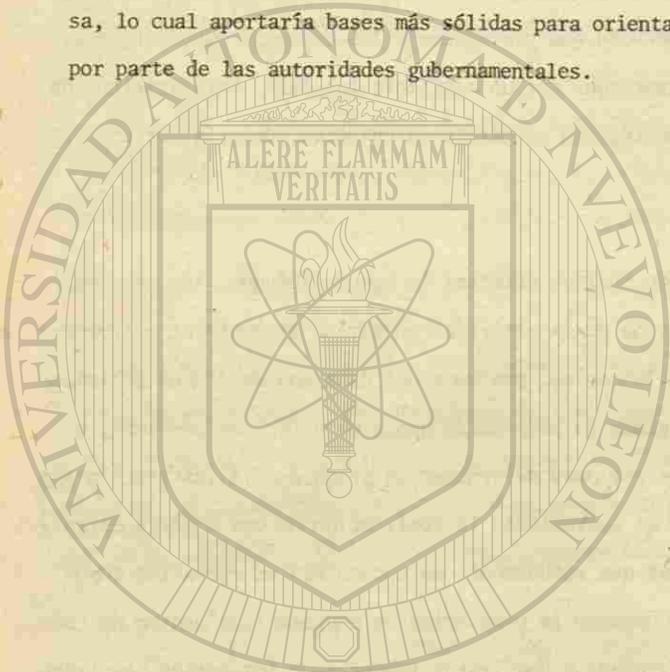
Debido a la confianza que el empresario deposita en la idea de una
institución aseguradora y los beneficios que dicha institución reportaría
a la industrialización, creemos que sería recomendable que se establecie-
ra una empresa aseguradora que protegiese a las empresas manufactureras
contra los riesgos generados por un conflicto laboral. Esta institución
aseguradora, para que lograra al máximo su objetivo, debería ser una cre-
ación gubernamental.

A pesar de que no pudimos detectar la propensión que, las empresas
integrantes de cada rama de la actividad económica presenta al enfrenta-
miento de conflictos laborales, pensamos que cada una de dichas activida-
des posee diferente grado de propensión hacia este tipo de problema; en
consecuencia, creemos que para determinar la prima que la institución ase-
guradora debe cobrar es conveniente la realización de una muestra estrati-
ficada de las empresas que actualmente se encuentran en operación cuyos
objetivos sean el de conocer la proporción de empresas que dentro de cada
actividad se han enfrentado a conflictos laborales y los costos por traba-
jador que dichas empresas han sufrido por causa de los problemas obrero-
patronales.

En consecuencia consideramos que viene a ser una exigencia la reali-
zación de una investigación más a fondo que tienda a:

- 1). Extender el análisis a todas las ramas de la actividad económica.
- 2). Incluir una muestra representativa de la población que se efectúe
a dos niveles distintos.
 - a) Se estudien todas las empresas desaparecidas.
 - b) Se investiguen las empresas existentes.

En nuestra opinión esta investigación más amplia nos situará en la posibilidad de lograr un mayor conocimiento del problema que nos interesa, lo cual aportaría bases más sólidas para orientar la política a seguir por parte de las autoridades gubernamentales.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

APENDICE: "A"

METODOLOGIA PARA CALCULAR EL COSTO DEL CONFLICTO

Para calcular el costo promedio por trabajador para los empleados de cada una de las actividades económicas se utiliza la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Costo promedio por trabajador} &= \text{Costo actualizado/Cantidad de trabajadores} \\ \text{Costo actualizado del conflicto} &= \text{Costo total del conflicto/Índice de precios} \\ \text{Costo total del conflicto} &= \text{Valor no agregado por la empresa durante el período conflictivo} \\ &+ \text{Pagos por concepto de indemnización} \\ &+ \text{Otros gastos generados por el conflicto} \end{aligned}$$

Donde:

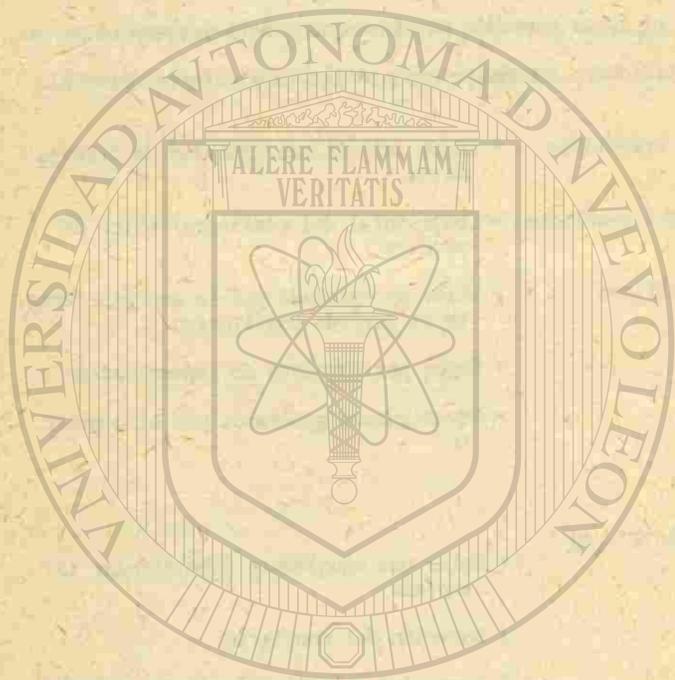
$$\begin{aligned} \text{Valor no agregado durante el conflicto} &= \text{Valor que anualmente debe agregar la empresa} \\ &X \text{ Duración del conflicto} \\ &X \text{ Capacidad no utilizada durante el conflicto} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Valor que anualmente debe agregarse} &= \frac{\text{Valor agregado anual censal}}{\text{Producción anual censal}} \\ &X \text{ Producción anual de la empresa} \end{aligned}$$

Una vez calculado el costo promedio por trabajador para cada una de las actividades, se suma la cantidad que, por gastos de administración - juzgue conveniente la institución aseguradora para de esta forma determinar la prima que deberá pagar una empresa según la cantidad de trabajadores que posea y la actividad a la que pertenece.



FACULTAD DE SALUD PÚBLICA
BIBLIOTECA



Se terminó de imprimir en diciembre de 1979, en el Departamento de Impresos de la Facultad de Economía, de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Loma Redonda No. 1515 Pte., Col. Loma Larga, Monterrey, N.L., México. Se tiraron 500 ejemplares más sobrantes para reposición.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UANI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



FACULTAD DE SALUD PÚBLICA
BIBLIOTECA

FACULTAD DE SALUD PÚBLICA
BIBLIOTECA

UAN

DAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

CIÓN GENERAL DE BIBLIOTECA



FACULTAD DE ECONOMÍA
CENTRO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS