

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
<b>T O T A L</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>

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

Sin embargo, debido a que la muestra que se obtuvo no es probabilística,<sup>1/</sup> 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.

<sup>1/</sup> 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
<b>T O T A L</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>

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
T O T A L	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<sup>1/</sup>

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
T O T A L	17	100.0

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

<sup>1/</sup> 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 atendidas 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 haberse 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 Causa de la baja	Existencia de conflictos		Logró eliminarlo antes	Total
	Sí	No		
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.