

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.

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

Factores considerados al fijar los salarios \ Existencia de conflictos	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 estableció 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 34.8% 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

Existencia de conflictos \ Horas extras	Trabajaban horas extras y las pagaba	Trabajaban horas extras y no las pagaba	No trabajaban horas extras	Total
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 seleccionaba 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
T O T A L	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
T O T A L	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.<sup>2/</sup> Como consecuencia de esta revisión los trabajadores realizan movimientos con el fin de presionar para lograr la obtención de sus pretensiones.

<sup>2/</sup> 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.<sup>3/</sup>

<sup>3/</sup> 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.