

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 primer 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
CALCULO DEL VALOR NO AGREGADO DURANTE EL CONFLICTO

Producción Anual (pesos) (1)	Valor Agregado Censal Producción Anual Censal (2)	Valor que debe agregar 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
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
360 000	.23	82 800	.0673	100	31 050
-	-	-	-	-	-

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.