

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

Existencia de los conflictos	Medidas utilizadas para prevenir los conflictos			Total
	Selección de personal	Buena relación obrero-patronal	Otras	
Sí	3	0	1	4
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 Causa de la baja	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	
Conflictos laborales	2	1	0	0	3	2	2	5
O t r a s	16	14	5	3	38	3	3	41
T O T A L	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.