



Raimon Serrahima Formosa

Consultoría y Formación

Dirección financiera de la empresa

raimon.serrahima.com

www.serrahima.com

Profesor en:

BES laSalle

Business
Engineering
School

Universitat Raimon Lull

UOC

Universitat Oberta
de Catalunya

INSTITUTO INTERNACIONAL DE POSGRADO

Miembro de:

aeca **ACCID**

¿Es el despido la solución a nuestra pérdida económica estructural?

No necesariamente.

En los años de bonanza económica, en bastantes niveles profesionales, disfrutábamos de hecho de una situación de pleno empleo.

Esto llevó a que las empresas, tanto para no perder a sus trabajadores como para contratar nuevos, ofrecieran unos niveles salariales que sólo podían soportarse con altos rendimientos. Por ejemplo, además de un buen salario se ofrecía “fácilmente” un coche de empresa (o/y posiblemente cualquier otro tipo de retribución accesorio que pudiera resultar conveniente al trabajador).

Sin embargo, al estallar la crisis aquella hipótesis de altos rendimientos ha dejado de ser acertada.

El estallido de la crisis ha significado, en muchos sectores, una reducción importantísima tanto de la cifra de negocio como del margen. Es decir, ha significado una reducción importantísima del rendimiento que se obtenía.

En aquellas empresas que han podido mantener su cifra de ventas y únicamente han perdido margen, probablemente un despido no sea la solución a su pérdida estructural. En estos casos hemos de entender que la empresa continúa necesitando, como mínimo, de la misma fuerza de ventas para la realización de las mismas. En estos casos la solución estructural antes que por un despido, debería pasar por una recuperación del margen.

Obviamente, si detectamos una desviación en el volumen de los gastos de personal de nuestra compañía, deberemos trabajar para corregir dicha desviación. Pero en estos casos la corrección ha de ir más en la línea de renegociar los salarios con nuestros trabajadores antes que despedirlos.

Quizás en la actualidad deberíamos revisar nuestra política empresarial y ver si aquella reducción en el área laboral que estamos analizando es la que realmente nos conviene.

Quizás deberíamos priorizar una reducción del nivel retributivo de nuestros empleados más que la reducción del número de ellos.

Probablemente la opción más adecuada pase por una mezcla de ambas soluciones.

Raimon Serrahima Formosa Dirección financiera de la empresa www.serrahima.com
raimon.serrahima.com



Licencia Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual (by-nc-sa): Debe reconocerse la autoría. No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.



Raimon Serrahima Formosa

Consultoría y Formación

Dirección financiera de la empresa

raimon.serrahima.com

www.serrahima.com

Profesor en:

BES laSalle

Business
Engineering
School

Universitat Ramon Llull

UOC

Universitat Oberta
de Catalunya

INSTITUTO INTERNACIONAL DE POSGRADO

Miembro de:

aeca ACCID

Probablemente nuestras ventas han caído y sea cierto que debamos reducir fuerza laboral. Pero también será cierto que se han reducido enormemente nuestros márgenes y no podemos mantener las mismas condiciones económicas que manteníamos.

En resumen, reducir el coste salarial no se consigue únicamente reduciendo el número de empleados, sino también reduciendo los salarios.

Y en el momento actual muchos trabajadores están (estamos) dispuestos a hablar de una reducción salarial antes que de despidos.

Saludos

Raimon

Última revisión: 10 de febrero de 2011.

Raimon Serrahima Formosa Dirección financiera de la empresa www.serrahima.com
raimon.serrahima.com



Licencia Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual (by-nc-sa): Debe reconocerse la autoría. No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.