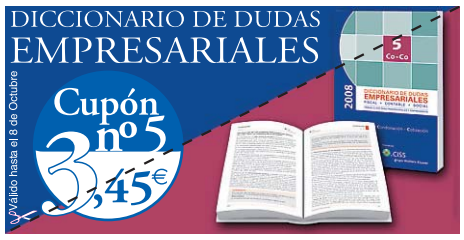


MIÉRCOLES 17 de septiembre de 2008
Precios en Europa: **Reino Unido** 1,6 £ - **Bélgica** 2,65 euros - **Portugal Continental** 1,75 euros
Teléfono de atención al cliente e información de suscripciones: 902 99 61 00 www.expansion.com/promociones
© Unidad Editorial, Información Económica S.L.U, Madrid 2008. Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser –ni en todo ni en parte– reproducida, distribuida, comunicada públicamente ni utilizada o registrada a través de ningún tipo de soporte o mecanismo, ni modificada o almacenada sin la previa autorización escrita de la sociedad editora. Conforme a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley de Propiedad Intelectual, "queda expresamente prohibida la reproducción de los contenidos de esta publicación con fines comerciales a través de recopilaciones de artículos periodísticos".

Expansión

80917
8 423793 120007

Eduardo Martínez Abascal

Inversores nerviosos

El pasado lunes 8 de septiembre, las acciones de United Airlines (UAL), una de las mayores compañías aéreas del mundo, se desplomaron un 75% desde 12,75 dólares hasta 3 dólares, para posteriormente recuperar los 10.9 dólares. ¿La causa? Un analista bursátil vio en Google la noticia de que UAL solicitaba la suspensión de pagos. La noticia había sido publicada por un periódico de Florida... ¡en el 2002! En su búsqueda, el analista no se percató de la fecha, y dio la noticia como actual. Bloomberg la incluyó en su servicio de alertas y esto disparó un alud de ventas que hundió el precio de la acción. Se negociaron 50 millones de acciones (el promedio de negociación diaria estaba en 20), con una pérdida estimada para los inversores de unos 250 millones de dólares, en apenas dos horas.

¿Es esto normal? Claramente, no. ¿Quién tiene la culpa? Según he leído, unos acusan al periódico de Florida, otros a Google y otros a Bloomberg; todos quieren matar al mensajero. Pero, ¿quién fue el que vendió y desplomó el precio de la acción? El inversor ¿no? Y en concreto, el inversor profesional que maneja los fondos de inversión, de pensiones, etc. Por tanto, si suya fue la decisión de vender, suya es la responsabilidad consecuente.

Lo asombroso (o asombroso para mi) es que el inversor profesional se lance a vender, con graves pérdidas para su cartera, sin antes chequear la veracidad de la noticia, especialmente si es grave. Da la sensación de que el inversor está nervioso. Y si el inversor profesional, que es el que mueve los precios bursátiles, está nervioso, la bolsa no para de subir y bajar, con una volatilidad espectacular.

¿Y por qué el inversor profesional está nervioso? Habrá que preguntarle a él. Pero yo creo que está demasiado presionado para obtener una rentabilidad superior a la de los demás, y esto sólo se consigue vendiendo antes que nadie (cuando la bolsa baja) y comprando antes que nadie (cuando sube). Y como nadie tiene la bola de cristal para saber si la bolsa subirá o bajará, al final el inversor reacciona desproporcionadamente ante el mínimo rumor. ¿Qué habría que hacer? Volver a los "basics". Mirar más las perspectivas a largo plazo de la empresa y no tanto los beneficios del trimestre o las noticias de última hora. Malos beneficios en este trimestre no quieren decir que la empresa vaya a ir siempre mal. Para eso quiero al analista y al inversor profesional; para distinguir un bache temporal, fruto de la crisis de un problema irresoluble que acabará en quiebra.

Profesor del IESE

ANTE LA CRISIS, LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS CAMBIAN SALARIO POR BENEFICIOS SOCIALES

¿Me sube el sueldo? No, le pago la guardería

La retribución media crecerá un 5,1% este año. La consultora Mercer estima para 2009 un aumento por encima del 4,6% previsto inicialmente debido a la inflación.

Y. BLANCO. Madrid

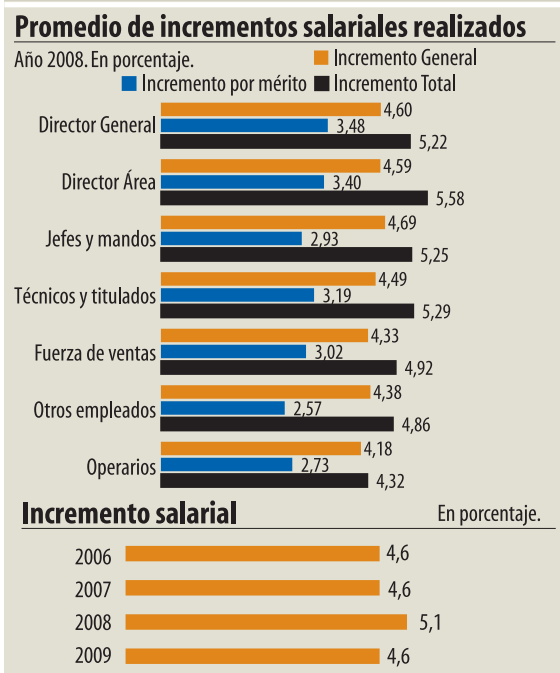
Los padres de familia están de enhorabuena, aunque sólo a medias. El año que viene, su sueldo crecerá menos –teóricamente, un 4,6%, cinco décimas por debajo del incremento de 2008, que será del 5,1%–, pero, a cambio, sus empresas les premiarán con otro tipo de incentivos sociales, como el tradicional seguro médico, los vales de comida, el coche o una ayuda para la guardería.

Según el *Estudio General de Compensación Total 2008* de la consultora Mercer, en el que han participado 270 empresas españolas y se han analizado más de 250 puestos, la subida salarial prevista para 2009 el pasado mes de mayo (a cierre del estudio) era de un 4,6%. Un porcentaje que, a fecha de hoy, se considera "difícil de cumplir, ya que la inflación podría cerrar el año cerca del 5%", según señaló ayer Rafael Barrilero, socio de Mercer.

"Los incrementos salariales de principios de 2008 son consecuencia de un ejercicio anterior con cuentas saneadas y favorables, una coyuntura que nada tiene que ver con la actual", precisó Barrilero. Este año, los sueldos de los altos mandos aumentarán entre un 5,22% y un 5,58%, según el puesto. En 2009, los directores generales y de área volverán a ser los *afortunados*, con incrementos salariales del 4,95% y el 4,86%, respectivamente, frente a la mejora del 4,20% de los operarios, los menos reconocidos.

¿Qué factores condicionan la revisión salarial? Tal como explica Barrilero, "ésta se vincula cada vez más a los resultados de la empresa (un 50% en 2008) e individuales (79%), pero también a la inflación (62%)". De este modo, se tiende a la individualización, lo que permite a las compañías beneficiar a aquellos que desempeñen mejor su función. Así, se aprecia una nueva tendencia: reconocer la voluntad del empleado para adaptarse a la estrategia de la compañía.

UNA PROGRESIÓN INTERRUMPIDA



FUENTE: **Estudio General de Compensación Total 2008. Mercer.** EXPANSIÓN

Los incentivos a medio y a largo plazo son la herramienta para retener el talento

'Plan B'

El *plan B* para intentar no perder competitividad, pero tampoco talento, son los beneficios sociales y la retribución variable. Un 95% de las empresas consultadas tiene una política de retribución variable que se aplica, especialmente, a la alta dirección, los mandos intermedios y la fuerza de ventas en forma de bonos e incentivos a la venta.

Un 46% ofrece un plan de incentivos a largo plazo, mientras que un 16% utiliza la retribución flexible. Además, un 45% dispone de un plan de conciliación personal y profesional.

Expansión.com

MERCADOS

Consulte el estudio de Mercer en www.expansion.com

Ciudad	Máx	Mín	Condiciones	Ciudad	Máx	Mín	Condiciones	Ciudad	Máx	Mín	Condiciones	Ciudad	Máx	Mín	Condiciones	Ciudad	Máx	Mín	Condiciones
A Coruña	21	14	Nuboso	**Sevilla**	31	16	Nuboso	**Berlín**	14	6	Nuboso	**Londres**	18	12	Nuboso	**Viena**	9	6	Lluvioso
Barcelona	27	19	Nuboso	**Tenerife**	26	21	Nuboso	**Bruselas**	18	8	Despejado	**Moscú**	11	2	Nuboso	**Zurich**	14	7	Nuboso
Bilbao	25	10	Despejado	**Valencia**	27	18	Lluvioso	**Estocolmo**	12	6	Nuboso	**París**	20	9	Despejado	**Miami**	25	21	Nuboso
Madrid	28	16	Nuboso	**Zaragoza**	29	15	Nuboso	**Fráncfort**	17	9	Nuboso	**Praga**	12	2	Nuboso	**Nueva York**	23	16	Despejado
Málaga	28	17	Lluvioso	**Ámsterdam**	17	6	Nuboso	**Ginebra**	16	8	Nuboso	**Roma**	22	12	Despejado	**Rabat**	26	16	Despejado
Mallorca	28	18	Nuboso	**Atenas**	30	22	Despejado	**Lisboa**	26	16	Despejado	**Varsovia**	10	6	Nuboso	**Tokio**	25	21	Lluvioso

DEDICADO A TODOS
LOS QUE AMAN LA CIUDAD

AC HOTELS

Más de 90 hoteles urbanos en España, Italia y Portugal

902 292 293
www.ac-hotels.com