

ANÁLISIS MACROECONÓMICO

¿Por qué no crecen los salarios?

Shushanik Papanyan

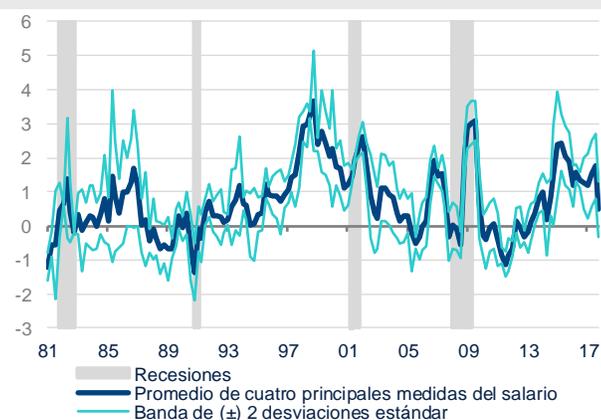
6 de abril de 2018

Durante la Gran Recesión los flujos hacia y desde el empleo a tiempo completo fueron desproporcionados para los trabajadores poco cualificados, lo que elevó el crecimiento medio de los salarios reales. Por el contrario, el cambio secular en materia demográfica, es decir, la jubilación de los *baby-boomers*, contribuyó negativamente al crecimiento medio de los salarios reales durante la recuperación posterior a la Gran Recesión. Los avances tecnológicos de carácter general, la tecnología de comunicación de la información y la digitalización son los factores comunes que subyacen a tres importantes componentes estructurales que contribuyen al estancamiento del crecimiento de los salarios reales: el bajo crecimiento de la productividad, la disminución de la participación de la renta laboral y el aumento de la desigualdad en la distribución del crecimiento salarial. Las políticas orientadas a la inversión en capital humano son necesarias para desentrañar el uso de los avances tecnológicos con vistas a promover la prosperidad generalizada.

El reducido crecimiento de los salarios ha sido un asunto central en los debates en curso sobre la salud de la economía estadounidense, la automatización laboral, la deslocalización y el envejecimiento. La debilidad en el crecimiento salarial que acompañó a la recuperación posterior a la Gran Recesión ha cuestionado la utilidad de los modelos económicos convencionales a la hora de explicar el fenómeno y ha justificado el examen de los desafíos estructurales a los que se enfrenta la economía estadounidense.

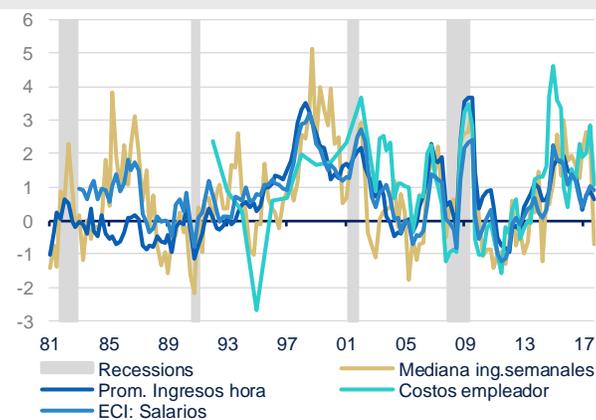
"Por lo general, en un mercado laboral fuerte donde muchas empresas tienen dificultades para encontrar trabajadores cualificados, esperaríamos que a través de la demanda y los canales de suministro normales se observara una presión alcista sobre el crecimiento salarial a lo largo del tiempo... Sigue siendo bajo, pero en el contexto de un mercado laboral que sigue siendo fuerte esperaríamos ver cierta presión al alza ..." Presidenta de la Reserva Federal, Janet Yellen, rueda de prensa, 14 de diciembre de 2017

Gráfica 1. Crecimiento salarial real (% de variación interanual)



Fuente: BEA, BLS y BBVA Research

Gráfica 2. Crecimiento salarial real (% de variación interanual)



Fuente: BEA, BLS y BBVA Research

En línea con la teoría económica estándar, se espera que el crecimiento salarial muestre cambios procíclicos —esto es, desaceleración durante las recesiones debido a la holgura laboral y la pérdida de empleos y repuntes durante las expansiones a causa de unos mercados laborales más restrictivos y un descenso en la tasa de desempleo— a corto plazo. Además, la expectativa social de que cada generación tenga un nivel de vida mejor que la generación anterior requiere de una subida de los salarios reales a lo largo del tiempo.

Sin embargo, las medidas agregadas de crecimiento salarial han mostrado a veces un comportamiento anticíclico y, a largo plazo, parecen estar estancadas. Por ejemplo, en el noveno año de crecimiento posterior a la Gran Recesión, el informe económico del cuarto trimestre de 2017 mostró que la retribución total de los trabajadores no agrícolas ajustada por la inflación creció un 1,1% en cuatro trimestres. Al mismo tiempo, las subidas de las nóminas no agrícolas del cuarto trimestre de 2017 registraron de media un aumento de 221.000 puestos de trabajo al mes y la tasa de desempleo se mantuvo estable en el 4,1%. Por el contrario, en el primer trimestre de 2009, durante la Gran Recesión, cuando la tasa de desempleo subía al 8,3% y se promediaba una pérdida de empleos no agrícolas de unos 764.000 puestos al mes, la misma medida de retribución laboral registraba un 3,2% de crecimiento real. Además, la tasa de crecimiento promedio anual de los ingresos reales medios fue del 0,4% entre 2010-2017, que es la misma tasa que en los años ochenta y es 50 puntos porcentuales inferior a las tasas observadas en las décadas de 1990 y 2000.

Flujos de empleo, envejecimiento y crecimiento salarial procíclico

El análisis empírico determinó que, si bien el crecimiento salarial individual exhibe fluctuaciones procíclicas, no existe un patrón único de ciclicidad en el crecimiento de los salarios reales agregados a lo largo de la historia de los Estados Unidos. De hecho, el crecimiento de los salarios reales se volvió anticíclico en relación con la tasa de desempleo desde finales de los años ochenta hasta mediados de los noventa y durante la Gran Recesión, mientras que la relación parecía ser acíclica a finales de la década de los noventa.

La investigación sobre las medidas reales agregadas de la retribución laboral ha explorado los cambios en la composición de los asalariados en la encuesta y concluyó que el efecto de la composición subyace a los períodos anticíclicos observados en el crecimiento salarial agregado. Cuando la serie de crecimiento salarial, como el crecimiento medio de los ingresos semanales, se divide en dos partes, a saber, 1) los cambios en la composición asociados con los ingresos de la fuerza laboral que cambia su estado laboral, y 2) el crecimiento salarial asociado con los ingresos de la fuerza laboral que permanece empleada a tiempo completo, entonces los datos muestran que el efecto del crecimiento salarial es de hecho procíclico.

El efecto de la composición refleja el cambio en la composición de la fuerza de trabajo, como los flujos hacia y desde puestos de trabajo a tiempo parcial, el desempleo y las personas que dejan la fuerza de trabajo por completo. Durante las recesiones, el flujo de trabajadores que abandonan la fuerza de trabajo de tiempo completo para entrar en las categorías de tiempo parcial, desempleados o fuera de la fuerza de trabajo, resulta desproporcionado en el caso de los trabajadores poco cualificados y, por lo tanto, mal remunerados. Por lo tanto, el efecto de composición creó un efecto de "aumento de cualificaciones" y sesgó el crecimiento salarial al alza durante las fases recesivas. El peso compensatorio del efecto de la composición fue más fuerte durante la Gran Recesión en comparación con recesiones pasadas.

Además, la gran mayoría del impacto negativo sobre el crecimiento medio de los ingresos derivado del efecto de la composición se debe a la elevada proporción de la fuerza de trabajo que se traslada hacia y desde el empleo a tiempo parcial y hacia y desde

la fuerza de trabajo, en lugar de al desempleo y fuera de él. El margen de desempleo representó solo el 3,8% de la variación del crecimiento salarial. Por el contrario, los flujos hacia y desde el trabajo a tiempo parcial y hacia y desde la fuerza de trabajo representaron el 5,7% de la variación del crecimiento de los salarios reales.¹

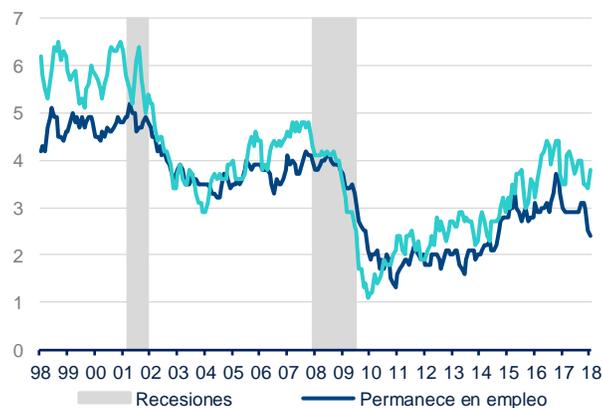
El efecto del crecimiento de los salarios entre los empleados a tiempo completo, en el mercado laboral restringido, se debe a las mejoras salariales de los que cambian de empleo en lugar de a los que permanecen en el empleo, cuya variación salarial es baja durante todo el ciclo. Los que cambian de trabajo representan casi la mitad de la variación en el crecimiento medio de los ingresos durante las expansiones económicas.²

Gráfica 3. Crecimiento medio de los salarios por tipo de empleo (% , media móvil de 12 meses)



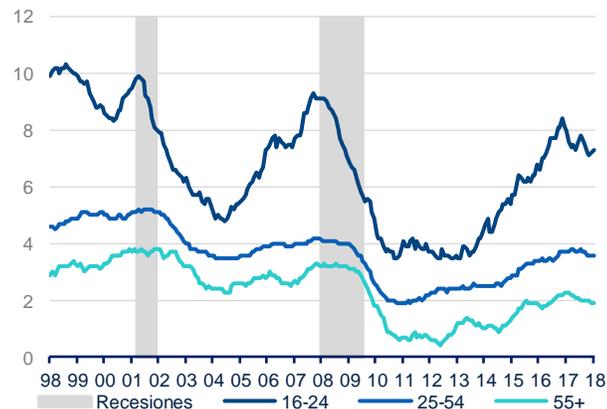
Fuente: Encuesta CPS, BLS, FRB Atlanta y BBVA Research

Gráfica 4. Crecimiento medio de salarios por continuidad laboral (% , media móvil de 12 meses)



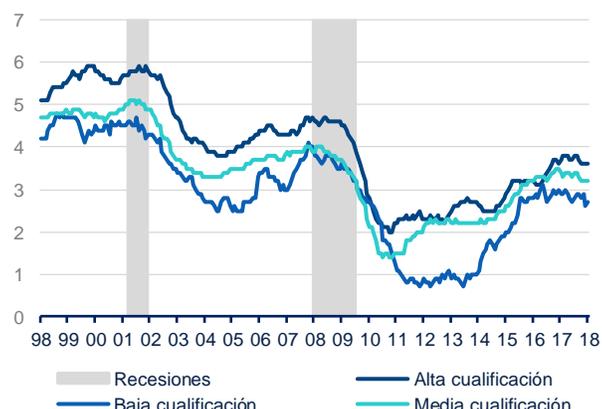
Fuente: Encuesta CPS, BLS, FRB Atlanta y BBVA Research

Gráfica 5. Crecimiento medio de los salarios por edad (% , media móvil de 12 meses)



Fuente: Encuesta CPS, BLS, FRB Atlanta y BBVA Research

Gráfica 6. Crecimiento medio de los salarios por ocupación (% , media móvil de 12 meses)



Fuente: Encuesta CPS, BLS, FRB Atlanta y BBVA Research

1: Daly and Hobijn (2016)
2: Daly, Hobijn y Wiles (2012)

En general, el cambio secular en los datos demográficos, es decir, la jubilación de los *baby-boomers*, ha contribuido negativamente al crecimiento medio de los ingresos reales. Por lo tanto, los flujos hacia y desde el empleo a tiempo completo se han mantenido elevados desde la Gran Recesión, al igual que el lastre sobre los ingresos medios. El desglose de los ingresos medios revela que a medida que los *baby-boomers* comenzaron a jubilarse, el porcentaje de salidas desde los niveles de ingresos superiores a la media aumentó. Sin embargo, un 79,3% de los desempleados que pasaron de estar fuera de la fuerza de trabajo a ocupar puestos a tiempo completo consiguieron trabajos con un salario por debajo de la media. El porcentaje de personas con ingresos por debajo de la media que abandonan un empleo a tiempo completo para situarse fuera de la fuerza de trabajo se estima en el 66%.³

El camino hacia un nivel de vida más alto

Un aumento en la productividad de los trabajadores debería asegurar una mejora en los niveles de vida a través del crecimiento sostenible de los salarios reales. Sin embargo, la suposición de que el crecimiento de la productividad laboral (un aumento del producto producido por hora de trabajo) se traduce directamente en un crecimiento de los salarios reales y, por consiguiente, en un nivel de vida más elevado no es necesariamente cierta. Para mantener el vínculo directo entre productividad, crecimiento salarial y calidad de vida es preciso que existan varios factores. En primer lugar, los trabajadores deberían continuar registrando la misma proporción de producción generada que en años anteriores. En segundo lugar, debería haber una distribución equitativa de las mejoras salariales. Sin embargo, las presiones al alza sobre los salarios reales han sido limitadas y el crecimiento de los salarios se ha estancado debido al bajo crecimiento de la productividad, a una disminución en la participación de la renta laboral y a un aumento en la desigualdad del crecimiento de los ingresos.

El crecimiento de la productividad de EE. UU. ha adoptado un ritmo más bajo desde 2004, con un promedio del 1,9% anual entre 2005 y 2009, y ha alcanzado mínimos históricos con una tasa promedio del 0,7% anual desde la Gran Recesión. Por el contrario, la productividad creció de media un 3,1% entre 1996 y 2004. Además, la participación de la renta laboral disminuyó del 63,2% en 2000 a su mínimo histórico del 56,6% en 2017, y la proporción entre el noveno y el primer decil de la distribución salarial semanal aumentó un 13%.

El auge de la tecnología de la información y la comunicación (TIC) y la digitalización surge como un factor común que subyace a tres componentes estructurales importantes del estancamiento del crecimiento de los salarios reales. Las TIC y la digitalización cumplen todos los requisitos para ser clasificados como Tecnología de Carácter General (TCG). Diversos estudios demuestran que las TCG van acompañadas de un período inicial de baja productividad, seguido de un aumento en la prima para mano de obra altamente cualificada y una reasignación del capital humano y físico.⁴ Las TCG se caracterizan por los tres aspectos siguientes: 1) omnipresencia: deberían extenderse a la mayoría de los sectores; 2) mejora: deberían mejorar con el tiempo y continuar reduciendo los costes para sus usuarios; y 3) contribución a la innovación: debería facilitar la tarea de inventar y producir nuevos productos.

Productividad: Diversos estudios concluyen que la desaceleración de la productividad durante el período de adopción de TCG se debe a razones como los costes de ajuste, retrasos en el aprendizaje, la velocidad de difusión de la tecnología, retrasos entre la frontera tecnológica y las implementaciones debidos a los altos costes que implica, y la introducción de productos

3: Daly, Hobijn y Pyle (2016)

4: Jovanovic y Rousseau (2005)

complementarios.⁵ El cambio registrado en 2004 a un régimen de menor productividad en la economía de EE.UU. coincide con la adopción de las TIC en toda la economía y con un aumento del número de jóvenes que empiezan a trabajar en empresas de TIC.

Participación de la renta laboral: Las TCG provocan la reasignación de las existencias de capital humano y físico de una economía. En el caso específico de las TIC y la digitalización, estos fenómenos han desembocado en la creación de un nuevo tipo de capital, el capital digital. Además, las TIC y la digitalización han generado un aumento de "empresas superestrella" que tienen bajas cuotas de trabajo y una elevada rentabilidad.⁶ Diversos estudios realizados sobre los episodios previos de TCG (la adopción de la electricidad y de la tecnología de la información) han mostrado que la penetración de TCG va acompañada de la entrada de empresas jóvenes, la salida de aquellas que tardan más en adoptarlas y fusiones. La presión para adoptar de forma efectiva nuevas tecnologías beneficia a las empresas nuevas y más noveles con un liderazgo más joven. En línea con estos estudios, el crecimiento de nuevas empresas es rápido y cada etapa de su vida es más corta.⁷

Tanto las TIC como la digitalización han dado lugar a una fuerte disminución en el uso de productos de inversión, lo que reduce el coste de capital del usuario. Esto ha llevado a las empresas a sustituir el trabajo por capital y, con ello, ha propiciado una menor participación en la renta laboral. En contraste con el efecto de TCG anteriores, las TIC y la digitalización han cambiado fundamentalmente el concepto de movilidad y, de este modo, han contribuido enormemente a la globalización del mercado laboral y a la deslocalización de puestos de trabajo. La mayor intensidad de capital y accesibilidad de la deslocalización han reducido el poder de negociación de los trabajadores y ha debilitado el poder de las entidades laborales, reduciendo aún más la participación de la renta laboral.⁸ Al mismo tiempo, las características vitales de la omnipresencia también han dado lugar a la reasignación entre el capital humano, físico y digital dentro de las industrias, en lugar de a la reasignación de capital a otros sectores. El estudio del Fondo Monetario Internacional concluye que, a nivel mundial, con la excepción de China, un 90% de los cambios en las participaciones de la renta laboral se deben a los cambios que se producen dentro de las industrias.⁹

Gráfica 7. Cambios estructurales (%)



Fuente: BEA, BLS y BBVA Research

Gráfica 8. Participación de la renta laboral y ajustes (%)



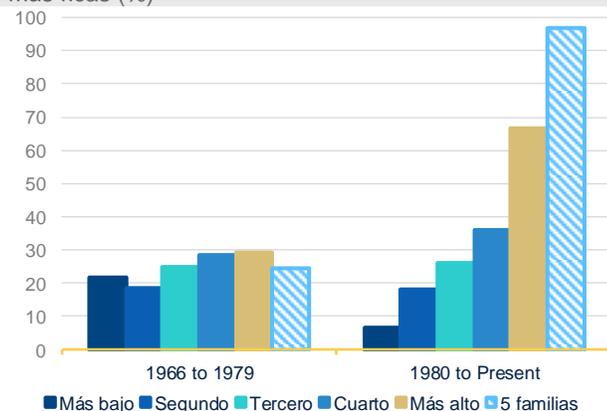
Fuente: BEA, BLS y BBVA Research

5: Jovanovic y Rousseau (2005)
 6: Zavlin et al. (2017)
 7: Jovanovic y Rousseau (2005)
 8: Harrison (2002)
 9: FMI (2017)

Además, la disminución en la participación de la renta laboral también podría deberse en parte a un problema de medición, como el tratamiento estadístico de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y la depreciación del capital. Dado que la estadística de retribución al empleado solo captura la retribución de los empleados en nómina, la participación en la renta laboral aumenta cuando la medida de retribución se ajusta para incluir a los trabajadores por cuenta propia. De manera similar, la cuota laboral reflejaría condiciones más precisas si se ajustara a la depreciación, ya que la depreciación no puede consumirse y, por lo tanto, debe atribuirse bien al capital o bien al trabajo. Es probable que contabilizar solo la retribución y la depreciación de los empleados en nómina no refleje adecuadamente los cambios estructurales que se producen dentro de la economía, sobre todo atendiendo al creciente peso de la información, las comunicaciones y el capital digital, que se deprecia más rápido que los otros tipos de capital.¹⁰

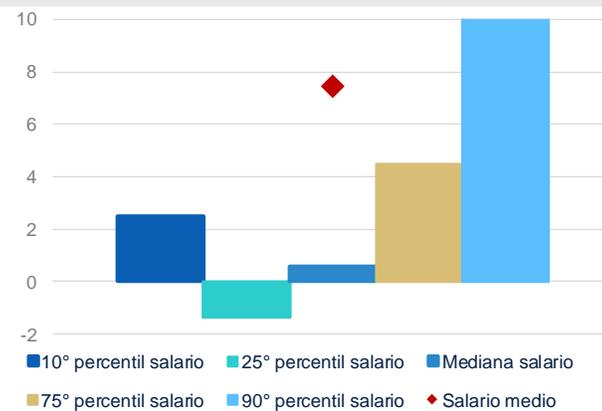
Distribución del crecimiento salarial: El aumento en la desigualdad del crecimiento de los salarios reales y la desigualdad residual está estrechamente relacionado con el aumento de las TIC incorporadas en el capital. En general, los avances tecnológicos y, posteriormente, el logro educativo han recompensado a los trabajadores altamente cualificados. Mientras tanto, la globalización, el comercio y la automatización han ejercido una presión a la baja sobre los ingresos de los trabajadores poco cualificados y han provocado la pérdida de empleos en los trabajos de nivel medio. Las TIC también han aumentado el valor de las habilidades en actividades cognitivas no rutinarias y han elevado la prima sobre los trabajos que requieren de resolución de problemas, creatividad, coordinación de tareas y pensamiento abstracto. Por lo tanto, ha aumentado la desigualdad residual que recompensa las habilidades no mensurables de alta inteligencia social y cognitiva, talento natural superior, adaptabilidad más rápida, capacidad de innovación y buena capacidad para hacer frente a la incertidumbre asociada a una tecnología que cambia rápidamente.

Gráfica 9. Crecimiento medio de los ingresos reales recibidos por cada quintil y porcentaje de las 5 familias más ricas (%)



Fuente: CPS y BBVA Research

Gráfica 10. Todas las profesiones, % de crecimiento salarial real anual entre 2001 y 2017



Fuente: CPS y BBVA Research

Diversos estudios también han hallado indicios de que la inmigración poco cualificada y las limitaciones institucionales, como el débil poder de negociación colectiva y la erosión del valor real del salario mínimo, son factores importantes que explican el bajo crecimiento de los salarios reales de las personas encuadradas en la parte inferior de la distribución. Asimismo, diversos estudios

10: Karabarbounis y Neiman (2014)

empíricos han identificado un aumento en la desigualdad entre instituciones, es decir, que las diferencias de salario entre distintas instituciones que contratan a personas en el mismo puesto también ha sido una importante fuente de desigualdad. En el caso de las sociedades más pequeñas, la desigualdad del crecimiento salarial se encuentra entre las empresas, mientras respecto a las sociedades más grandes, la desigualdad aumenta en el seno de las compañías. El estudio que examinó el crecimiento salarial en sociedades líderes de tecnología y telecomunicaciones y sociedades industriales líderes concluyó que los salarios reales son más altos y que el crecimiento salarial es más rápido en el sector de la tecnología/telecomunicaciones. Además, el sector de la tecnología/telecomunicaciones retribuye los puestos con habilidades medias con salarios significativamente más elevados.

Implicaciones políticas

El cambio tecnológico no es una racionalización de todas las causas que explican el reducido crecimiento de los salarios reales. Sin embargo, es la fuerza motriz que subyace a los cambios estructurales que han dado lugar a un bajo crecimiento de los salarios reales en Estados Unidos y otras economías avanzadas. La evidencia respalda la afirmación de que los avances tecnológicos son desiguales. Cada nuevo episodio de TCG va unido a un período inicial de cambios económicos estructurales, baja productividad y un nivel de vida más bajo para ciertos subgrupos de la población, pero estimula un mayor crecimiento y prosperidad en el futuro. No está previsto que la penetración actual de las TIC y la digitalización vaya a ser diferente. Muchos economistas están de acuerdo en que son las instituciones las que van rezagadas a la hora de conciliar la demanda de nuevas habilidades y atributos de los trabajadores con la oferta adecuada. Por tanto, el aumento del crecimiento desigual de los salarios es la consecuencia de una desaceleración en la tasa de acumulación de capital humano.¹¹

Una acción política que podría resultar efectiva para corregir esta situación es la promoción de reformas educativas que brinden a los trabajadores no cualificados la oportunidad de aumentar sus habilidades más destacadas. Estas políticas, combinadas con otras que fomenten la innovación y el espíritu empresarial, pueden ayudar a las naciones desarrolladas a competir en un mundo cada vez más globalizado. La bibliografía existente sobre el fortalecimiento de la reinserción laboral en EE.UU. plantea varios cambios de política, como 1) permitir solicitar prestaciones por desempleo mientras se recibe capacitación empresarial y asistencia para establecer un negocio; 2) apoyar a los desempleados mientras ocupan puestos temporales y realizan prácticas que pueden desembocar en puestos de trabajos a tiempo completo; y 3) proporcionar beneficios parciales a los desempleados que han aceptado trabajos a tiempo parcial.¹² Las políticas de uso de la tierra que restringen la movilidad laboral a áreas de alta productividad, así como las políticas de licencias ocupacionales que restringen la entrada de nuevos participantes en el mercado, afectan el crecimiento de los salarios reales tanto a largo como a corto plazo. Los estudios sobre licencias ocupacionales de EE.UU. concluyeron que la licencia tiene efectos significativos a la hora de determinar los salarios, los beneficios y el empleo, mientras que también impone un coste neto a la sociedad con una ligera mejora en materia de seguridad, sanidad y calidad de servicio.¹³

Ajustar el salario mínimo en función de la inflación cambiaría los resultados de desigualdad para las personas que ocupan el tramo inferior de la distribución salarial y aumentaría el crecimiento medio de los salarios reales. La evidencia muestra que el crecimiento salarial en el decil inferior fue más fuerte en los estados que promulgaron aumentos del salario mínimo. Asimismo, el crecimiento salarial fue superior tanto en los estados con aumentos promulgados como en los estados con aumentos indexados.¹⁴

11: Acemoglu y Autor (2012)

12: Kugler (2015)

13: Kleiner (2015)

14: Gould (2016)

Referencias

- Acemoglu, D., y Autor, D., 2012. What does human capital do? A review of Goldin and Katz's *The race between education and technology*. *Journal of Economic Literature*, 50(2), pp.426-463.
- Autor, D., Dorn, D., Katz, L. F., Patterson, C., y van Reenen, J. (2017). Concentrating on the Fall of the Labor Share. <http://ftp.iza.org/dp10539.pdf>
- Barth, E., Bryson, A., Davis, J. C., y Freeman, R. (2014). *It's where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the US* (No. w20447). National Bureau of Economic Research
- Card, D., y DiNardo, J. E. (2003). Technology and US wage inequality: a brief look. In *Technology, Growth, and the Labor Market* (pp. 131-160). Springer, Boston, MA
- Daly, M. C., y Hobijn, B. (2016, Marzo). The intensive and extensive margins of real wage adjustment. Federal Reserve Bank of San Francisco
- Daly, M. C., Hobijn, B., y Pyle, B. (2016). What's Up with Wage Growth? *FRBSF Economic Letter*, 7Kugler, A. D. (2015). *Strengthening reemployment in the unemployment insurance system*. Brookings Institution
- Daly, M. C., Hobijn, B., y Wiles, T. S. (2012, May). Dissecting aggregate real wage fluctuations: Individual wage growth and the composition effect. Federal Reserve Bank of San Francisco
- David, H., Manning, A., y Smith, C. L. (2016). The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades: a reassessment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1), 58-99
- Fondo Monetario Internacional. (2017, Abril). World Economic Outlook. Understanding the Downward Trend in Labor Income Shares. Washington, DC.
- Gould, E. (2016). Wage inequality continued its 35-year rise in 2015. *Washington: Economic Policy Institute*.
- Harrison, A. (2005). Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence.
- Jovanovic, B., y Rousseau, P. L. (2005). General purpose technologies. In *Handbook of economic growth* (Vol. 1, pp. 1181-1224). Elsevier.
- Karabarbounis, L., y Neiman, B. (2013). The global decline of the labor share. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1), 61-103.
- Kleiner, M. M. (2015). *Reforming occupational licensing policies*. Brookings Institution.

Aviso Legal

Este documento ha sido preparado por el Servicio de Estudios Económicos del BBVA de EEUU del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) en su propio nombre y en nombre de sus filiales (cada una de ellas una compañía del Grupo BBVA) para su distribución en los Estados Unidos y en el resto del mundo, y se facilita exclusivamente a efectos informativos. En EEUU, BBVA desarrolla su actividad principalmente a través de su filial Compass Bank. La información, opiniones, estimaciones y previsiones contenidas en este documento hacen referencia a su fecha específica y están sujetas a cambios que pueden producirse sin previo aviso en función de las fluctuaciones del mercado. La información, opiniones, estimaciones y previsiones contenidas en este documento han sido recopiladas u obtenidas de fuentes públicas que la Compañía estima exactas, completas y/o correctas. Este documento no constituye una oferta de venta ni una incitación a adquirir o disponer de interés alguno en valores.