

La gente de Royersford se siente timada. En el café Main Street, en el centro de la ciudad, un hombre se queja de que pronto los pagos de su pensión quedarán congelados. Sheena, mesera, dice que el negocio va bien, pero se queja de los minúsculos aumentos de sueldo que ella y sus amigos han recibido. Las preocupaciones de este poblado de Pensilvania son similares en todo el país. Aunque ha salido mejor librada que otros países ricos, la mayor economía del mundo aún no logra infundir confianza en sus trabajadores. Añádanse los deplorables datos económicos de principios de 2015, y algunos cuestionan la fortaleza de la recuperación. La respuesta está en los salarios.

El PIB está formado por cuatro elementos: gasto gubernamental, exportaciones netas, inversión y gasto de consumo. Un componente, la largueza gubernamental, funciona mejor. Luego de años de afectar el crecimiento, el aumento del gasto ayuda a la economía.

Los otros componentes cuentan una historia distinta. Comencemos por las exportaciones. Medido contra el comercio, el dólar se ha apreciado 13 por ciento el año pasado. Estados Unidos no está especialmente expuesto a las veleidades del comercio internacional; las exportaciones de bienes y servicios representan apenas 14 por ciento del PIB, comparado con 26 por ciento en la zona euro. Pero la reciente alza del dólar, que hace menos competitivos sus productos en los mercados mundiales, ha sido tan dramática que ya surgen problemas. Paul Ashworth, de la firma consultora Capital Economics, prevé un descenso anualizado de 14 por ciento en las exportaciones en el primer trimestre de este año.

EN EU, GRAN PARTE DE LOS 3 MILLONES DE EMPLEOS CREADOS EN 2014 FUERON MAL PAGADOS

Las empresas comienzan a sentir el daño. La tercera parte de las ventas de las firmas en el índice S&P 500 vienen del extranjero. Las ganancias corporativas cayeron 1.6 por ciento en el cuarto trimestre de 2014 y fueron 6.4 por ciento inferiores a las del primero de 2013. Al reducirse las ganancias, la inversión, tercer componente del PIB, se ha estancado.

Cifras divulgadas a finales de marzo muestran que los pedidos de bienes duraderos bajaron 1.4 por ciento el mes anterior y han descendido mes con mes desde octubre. Y con el bache en precios petroleros, el gasto en proyectos energéticos se ha desplomado.

Con todo, la economía estadounidense vive o muere según lo que ocurra con el gasto de consumo, que representa la parte del



Decenas de personas se manifestaron el pasado 15 de abril frente a una sucursal de MacDonald's en Manhattan, Nueva York, en demanda de mejores salarios. Trabajadores de negocios de comida rápida se unieron para reclamar que no pueden vivir con los salarios que pagan por hora esas grandes corporaciones y exigen una remuneración de 15 dólares la hora. La campaña es encabezada por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU por sus siglas en inglés) y comenzó a fines de 2012 con los trabajadores de los restaurantes al paso. Desde entonces ha abarcado a otros trabajadores de bajos salarios, incluso los de aeropuertos y los de servicios de atención domiciliaria ■ Foto Reuters

EU: URGE ALZA SALARIAL

león del PIB: si es boyante, puede prevenir que el resbalón económico se convierta en algo más serio. Los economistas esperaban un fuerte crecimiento del consumo en 2015; los estadounidenses han visto caer a la mitad el precio del petróleo y el crédito al consumo ha crecido durante 42 meses consecutivos. Aun así, el crecimiento del consumo ha tenido tropiezos.

El clima inusualmente malo de principios de año explica en parte lo que ocurre. El frío invierno obligó a los estadounidenses a quedarse en casa en vez de ir de compras. Pero el factor que más se opone a un consumo más fuerte y sostenible es el pago. En la parte de Pensilvania donde está Royersford, la ganancia real por hora cayó uno por ciento el año pasado. En todo el país, los salarios no son más altos ahora que cuando golpeó la crisis financiera.

Los economistas se esfuerzan por explicar por qué los salarios no han despegado. La tasa de desempleo se mantiene en 5.5 por ciento, debajo de su promedio histórico. Los economistas esperan que los salarios suban más rápido en esas circunstancias, puesto que los patrones tienen que competir por los trabajadores. Un documento de investigación de la Reserva Federal de Chicago estima que, si el crecimiento real del salario hubiera seguido su relación histórica con la tasa de desempleo, a mediados de 2014 debió ser 3.6 puntos porcentuales más alto de lo que fue. Tres gran-

des factores lo han contenido: los cambios en el sistema del seguro de desempleo, la conducta de las empresas y la persistencia de un rezago en el mercado de trabajo.

El sistema de seguro de desempleo tuvo una gran reforma a principios de 2013. Antes, el estadounidense promedio podía obtener 53 semanas de beneficios por desempleo. Entonces el Congreso decidió restringirlos: el límite promedio se redujo a 25 semanas, con lo que 1.3 millones los perdieron de inmediato. Sin ningún respaldo, las expectativas de muchos desempleados cayeron, y los patrones en algunos sectores se aprovecharon de esta nueva reserva de mano de obra barata. Gran parte de los 3 millones de empleos creados en 2014 fueron en industrias mal pagadas.

Incluso firmas en sectores típicamente bien pagados se mantienen tacaños con los trabajadores. Un documento reciente de Mary Daly y Bart Hobijn, del Banco de la Reserva Federal de San Francisco, estudia el problema de la "rigidez del salario nominal". Cuando golpeó la crisis financiera, los patrones encontraron difícil reducir el valor en efectivo de los salarios (imponer un recorte salarial a toda la plantilla de trabajadores difícilmente levanta el ánimo). La inflación era demasiado baja para reducir los salarios reales manteniendo los nominales sin alza. Los patrones optaron por despedir a los trabajadores menos productivos. Eso ayuda a explicar por qué,

contra lo previsible, los salarios medios se mantuvieron aunque el desempleo creció. Ahora, para compensar los altos salarios pagados al personal que se mantuvo durante la recesión, las empresas sólo están dispuestas a ofrecer salarios bajos a los empleados nuevos. Tampoco los sobrevivientes han tenido aumentos.

Pago por adelantado

Es posible que las empresas puedan ofrecer pagos raquíticos porque el mercado laboral aún está rezagado. El número de trabajadores que preferirían trabajar de tiempo completo —llamados en Estados Unidos "de tiempo parcial por razones económicas" (PTER, por sus siglas en inglés)— se redujo con mucha más lentitud que la tasa oficial de desempleo después de la recesión. Lo mismo va por los trabajadores "desalentados", que quieren un empleo pero no le ven caso a buscar. Aunque menores en número, su participación —o falta de ella— en el mercado laboral puede afectar los salarios. Ambas medidas han caído desde el fin de la recesión, pero siguen siendo mucho más altas que antes de la crisis.

Según un documento de la Fed de Chicago, la tasa de los PTER es un determinante de particular importancia de los niveles salariales. Un incremento de uno por ciento en la tasa PTER se asocia a una caída de 0.4 por ciento en el crecimiento real de los salarios. El impacto es especialmente fuer-

te en los trabajadores de menores ingresos. Cuando la tasa PTER es alta, los trabajadores se sienten incapaces de pedir mejores salarios, porque en realidad quieren más horas de trabajo. El nerviosismo por pedir mejores salarios puede cundir por el mercado laboral, apunta Daniel Aaronson, de la Fed de Chicago.

Los economistas también debaten el efecto de la "tasa de participación", definida como el número de personas empleadas o que buscan activamente empleo como proporción de la población mayor de 16 años. Esa tasa es hoy de 62.7 por ciento, pero ha estado cayendo durante 10 años. Es 3 puntos porcentuales más baja que a mediados de 2009.

Algunos economistas sostienen que una baja tasa de participación perjudica los salarios. Una reserva de trabajadores sin empleo, aunque no lo busquen oficialmente, detiene a quienes están empleados de buscar mejor paga, pues les preocupa que sus patrones los replacen. Y si los salarios suben, quienes están fuera de la fuerza laboral pueden reintegrarse a ella y presionar de nuevo los salarios a la baja. Sin embargo, un documento de la Institución Brookings afirma que el descenso en la tasa de participación refleja sobre todo factores estructurales, como los cambios tecnológicos que sacan por completo a algunos trabajadores del mercado laboral.

La investigación de Brookings también aborda la pregunta de por qué la tasa de participación cayó tanto alrededor de 2007-08. La recesión tuvo impacto, pero tal vez los factores demográficos fueron más importantes. Por ese tiempo los primeros *baby-boomers* llegaron a 62 años, la edad mínima para recibir beneficios de retiro en Estados Unidos. Con un razonamiento similar, el documento sugiere que la tasa de participación caerá más en los próximos años. Si la explicación es correcta, los salarios deben crecer al mejorar la economía, pues habrá menos trabajadores deseosos de reingresar a la fuerza laboral.

En tal caso, los datos más recientes sugieren que los salarios están por despegar. Una encuesta encontró que 70 por ciento de las empresas de Estados Unidos esperaban elevar salarios al menos 3 por ciento en los 12 meses siguientes a marzo pasado. McDonald's acaba de anunciar un alza, al igual que Walmart, y otras firmas se verán forzadas a emularlas. David Doyle, del banco Macquarie, afirma que el cambio en las ganancias por hora de los trabajadores del sector privado en el primer trimestre de este año ha sido el más rápido desde la recesión. Si siguen sumándose mejores datos salariales, pronto seguirán alzas de las tasas de interés de la Fed. Eso indicaría que la economía estadounidense, pese al resbalón, está de vuelta a la normalidad.

Economist Intelligence Unit