

Por qué los salarios son bajos

VICENÇ NAVARRO

EL PAÍS - 02-01-2008

En la evolución de los salarios en España dos hechos llaman la atención. Uno, documentado por el último informe de la OECD Employment Outlook 2007, es que los salarios han bajado en España. El otro, también documentado por tal informe, es que los salarios españoles están entre los más bajos en la Unión Europea de los Quince (UE-15), el grupo de países más cercanos al nivel de desarrollo económico español. Aunque esto último ha sido una constante, el descenso del salario promedio es más reciente y ha ocurrido primordialmente a partir de los años noventa. Este descenso se ha atribuido por varios autores a la globalización, indicándose que los trabajadores españoles están compitiendo con los trabajadores del Este de Europa, así como con los trabajadores de los países subdesarrollados (que tienen salarios mucho más bajos), forzándoles a disminuir sus demandas de incrementos salariales, temerosos de que ello genere una respuesta empresarial que incluya el irse a otro país. La prensa está llena de referencias a empresas que amenazan desplazarse o que lo han hecho en busca de salarios más bajos. Que ocurre es indiscutible y toma lugar preferentemente en los sectores industriales de la producción.

Ahora bien, en esta argumentación se ignoran hechos importantes. Uno de ellos es que la gran mayoría de puestos de trabajo no son exportables, es decir, no se pueden producir en otros países. En EE UU, por ejemplo, se ha calculado que el número de trabajos exportables en los próximos 20 años varía de un 16% a un 29%, lo cual quiere decir que

del 94% al 71% no son exportables. El segundo hecho es que los salarios han descendido tanto en los puestos de trabajo exportables como en los no exportables, siendo en éstos últimos donde se encuentran la mayoría de salarios más bajos. Los 15 puestos de trabajo con salarios menores que incluyen el 15% de todos los puestos de trabajo de EE UU (y un 12% en España) son trabajadores de restaurantes y personal de cocina, personal de limpieza, personal de lo que en España se llaman guarderías y servicios domiciliarios, vigilantes de edificios y aparcamientos, y trabajadores de servicios domésticos. Ninguno de estos puestos es exportable a otros países.

Las causas de que éstos y otros salarios no exportables sean bajos se deben, en parte, a las políticas públicas (tales como la desregulación de los mercados de trabajo) que se han ido aplicando y que han debilitado enormemente al mundo del trabajo y a los sindicatos. Mercados de trabajo altamente regulados como los escandinavos (que son, por cierto, los países más globalizados de la UE-15) tienen salarios mucho más altos (para los mismos puestos de trabajo) que en España. El trabajador de lo que en Finlandia o Suecia se llaman escuelas de infancia (escuelas públicas para niños de cero a dos años) son profesionales diplomados con estudios universitarios, mientras que en España los trabajadores de lo que se llaman guarderías (señalando la función de mero aparcamiento de los infantes) son personas con muy escasa o nula formación. En realidad, en España se exige mayor conocimiento y formación a los guardadores de animales en los parques zoológicos que a los guardadores de niños y cuidadores de ancianos.

Otra causa de los bajos salarios es la inmigración masiva que el país ha ido experimentando en los últimos años y que ha causado una

disminución de los salarios de los sectores donde tal inmigración se concentra. Esta situación se hubiera incluso acentuado más si se hubiera aceptado por parte del Parlamento Europeo la famosa directiva Bolkenstein, apoyada por autores liberales como Anthony Giddens, también llamada del país de origen, en la propuesta de movilidad de los servicios de la UE-15. Según tal propuesta vetada por el Parlamento Europeo, una empresa constructora polaca, por ejemplo, que trabajara en España pagaría a sus trabajadores salarios polacos (que son la mitad de los salarios españoles). Y es ahí donde radica otra de las causas de los bajos salarios: la importación de trabajadores que por su condición de inmigrantes tienen que aceptar salarios más bajos. Por ello, en países donde los sindicatos son fuertes (como en los países nórdicos), se apoya al inmigrante (dándole los mismos derechos que a los trabajadores nativos) pero no a la inmigración, mientras que en aquellos países donde el mundo empresarial es fuerte, como en el sur de Europa, se apoya a la inmigración pero no al inmigrante.