



Miguel Ángel Malo. PROFESOR DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

“El teletrabajo no se ha extendido de una manera tan amplia como se esperaba”

El experto laboral afirma que el trabajo en remoto ha quedado limitado a unos sectores muy concretos y que la pérdida de trabajadores cualificados de Salamanca puede provocar desequilibrios en el mercado laboral

M.D.
EL profesor de Economía de la Universidad de Salamanca y experto en mercado laboral, Miguel Ángel Malo, apunta que la pérdida de trabajadores cualificados amenaza la viabilidad del mercado laboral de Salamanca, sobre todo para hacer frente a nuevas crisis.

—¿Tanta pérdida de trabajador cualificado para Salamanca puede ser muy perjudicial?

—Un mercado de trabajo es como un ecosistema. Es sano cuando hay de todo. Cuando empieza a escasear algún tipo de trabajador, el mercado de trabajo se desequilibra. En esta situación Salamanca sufrirá más los “shocks” negativos del mercado de trabajo si se concentran en los relativamente menos abundantes puestos de trabajo.

—Con la pandemia se pensó que el teletrabajo aumentaría y eso atraería a personal cualificado hacia provincias como Salamanca. ¿Se está cumpliendo?

—El teletrabajo no se ha extendido de una manera tan amplia como se esperaba. La gente está volviendo a las empresas. Parece que hay más teletrabajo que antes, pero no parece que en España sea posible asentarse en la España vaciada y desde allí trabajar. Es un fenómeno muy limitado y ligado a unos pocos profesionales como los informáticos.

—Salamanca destaca por ser una de las provincias donde menos aumentan los sueldos. ¿Hasta qué punto influye para atraer a trabajadores con más talento?

—Desde luego que es perjudi-



Miguel Ángel Malo, profesor de la Universidad de Salamanca. | ALMEIDA

cial para atraer a los mejores trabajadores. Los mejores siempre van a tener ofertas. Están muy poco tiempo disponibles en el mercado y si en Salamanca los salarios son más bajos en comparación con otros sitios como Madrid, que absorbe tanto y tiene tanta variedad de puestos, los trabajadores con más talento son los que se van a mover en busca de más oportunidades.

—En EEUU se habla del efecto de la “gran dimisión”, gente que

renuncia a su puesto de trabajo porque no cubre sus aspiraciones. ¿Se puede estar dando este fenómeno en España?

—Los pocos datos que hay no muestran que se esté dando este fenómeno. En EEUU es verdad que hay muchas renuncias a puestos de trabajo, pero porque se van a otro mejor. El mercado de trabajo norteamericano se ha quedado bastante estrecho para las empresas. Los trabajadores escasean y las empresas han de competir por ellos, que tienen la

“Si en Salamanca los salarios son bajos, los mejores trabajadores son los que se van a mover en busca de más oportunidades”

“Se necesitan medidas de apoyo para que los trabajadores se muevan a nuevos puestos de trabajo y sectores”

capacidad de elegir. En España estamos muy lejos de eso.

—Pero hay sectores que antes no tenían problemas para encontrar trabajadores y ahora, en cambio, sí, como es la hostelería, la construcción o el campo.

—Durante la pandemia, algunos sectores han sido muy castigados. Ser camarero, por ejemplo, es duro en términos de horas, concentración de la jornada en festivos... Si durante la pandemia se han movido a otros secto-

res con otras condiciones, es posible que quieran quedarse ahí. Y encontrar un camarero cualificado no se halla de la noche a la mañana. Ahora a las empresas les toca formar a nuevos trabajadores o pagar más para atraer personas al sector.

—¿Cómo es la situación del mercado laboral, todavía sin salir del todo de la crisis provocada por la pandemia, la alta inflación y una crisis energética intensificada por la guerra?

—Todas las previsiones se han puesto entre paréntesis a la espera de cómo evolucione la guerra y los precios de la energía. Asistimos a un shock de la oferta agregada y normalmente no se soluciona con más dinero público, sino con medidas que tienen efectos a medio y largo plazo. Como vimos en los años 70 y 80, responder a unos precios de la energía tan altos no es fácil. Para absorberlos bien habría que pasar a otras energías, dejando las más caras. Además, exige una reasignación entre sectores y eso no se arregla con medidas como los ERTE, que están pensados para otro tipo de problemas. Lo que ahora se necesita es una mayor movilidad. Se necesitan medidas de apoyo para que los trabajadores se muevan a nuevos puestos de trabajo y sectores, más que ayudar a mantener puestos en empresas que puede que no se adapten a las nuevas tecnologías. No obstante, si la guerra es corta, todos los miedos quedarán a un lado, habrá una evolución más previsible de los precios de la energía y una mayor planificación de empresas y estados.