



Más de la mitad de las empresas familiares tienen problemas para cubrir empleos

Absentismo y falta de calidad de la Formación Profesional, principales obstáculos para la productividad, según IEF

ALEJANDRA SANTOS

MADRID. Las últimas cifras oficiales sitúan el paro en torno a los 2,5 millones en España, a pesar de ello, «la oferta de mano de obra cualificada es insuficiente», según Fernando Casado, director general del Instituto de la Empresa Familiar (IEF). De hecho, un 57% de las entidades reconocen tener problemas de falta de mano de obra para cubrir determinados puestos de trabajo.

En el informe «Crecimiento y Productividad. 50 propuestas para mejorar la productividad española», presentado esta semana, el IEF recoge la evaluación de la situación actual de las cien compañías miembros, cuya facturación agregada equivale al 16% del PIB. Así, el IEF destaca la «necesidad de articular medidas para superar el principal problema de la economía española, la productividad», que encuentra como principales barreras el absentismo laboral y las deficiencias de la Formación Profesional (FP).

El insuficiente nivel de exigencia y el escaso reconocimiento social de la FP, así como la mala conexión con el mundo laboral, hacen que un 73% de

las empresas encuestadas opine que los estudios de la Formación Profesional no responden a las necesidades de las compañías.

Los miembros del Instituto, teniendo en cuenta estos factores, proponen, en primer lugar, que se incremente el presupuesto público destinado a la educación; además, que se establezca un sistema de premios a los mejores expedientes y, por último, que se apruebe un plan de incentivos económicos a la FP.

El FMI y la OCDE destacan la rigidez del mercado laboral español como el principal problema estructural de nuestra economía. En concreto, el Instituto apunta hacia el absentismo laboral. Un 50% de las empresas encuestadas registran unos niveles del 4 al 6%, cota muy superior a la de la Unión Europea (3%). Además, el estudio recoge que más de la cuarta parte de las empresas tienen centros de trabajo con niveles de absentismo superiores al 10%.

Flexibilidad laboral

Las medidas que considera el IEF más adecuadas en este sen-



Fernando Casado

VALERIO MERINO

tido se resumen en conceder la potestad para dar altas y bajas laborales a las mutuas de trabajo, modificar la legislación para que sea más fácil penalizar el absentismo, introducir en los convenios laborales reducciones salariales por niveles de absentismo elevado y ofrecer incentivos salariales a aquellos trabajadores con índices inferiores al 1%.

Entre las 50 propuestas se incluyen otras relacionadas con el impulso del sistema de patentes relacionados con el Plan Nacional I+D o el de «ventanilla única» en la gestión de licencias de implantación empresarial.