



CÁMARA DE DIPUTADOS
COMISIÓN DE MOVIMIENTO

06 FEB 2024

Recibido... 915Hs.

Exp. N°... 52979C.D.

PROYECTO DE COMUNICACIÓN

La Cámara de Diputados de la Provincia vería con agrado que el Poder Ejecutivo, por intermedio del organismo que corresponda, evalúe la posibilidad de crear un Programa de Empleabilidad para los mayores de 45 años, autorizando al organismo que corresponda, realizar convenios con empresas privadas que tengan asiento en la provincia y que dicho programa sea supervisado y fiscalizado para su eficaz y eficiente implementación.

EDGARDO PORFIRI
DIPUTADO PROVINCIAL



FUNDAMENTOS

SEÑORA PRESIDENTE:

La empleabilidad se refiere al conjunto de capacidades y talentos que permiten a un individuo conseguir y mantener un trabajo. Además, está relacionada con su habilidad para crecer y desarrollarse en el ámbito laboral.

La empleabilidad es el potencial de una persona, gracias a la cual tiene la posibilidad de ser contratada en el mercado laboral y una vez dentro quizás optar por diferentes opciones laborales de acuerdo a su formación, experiencias, etc. Y dado que las demandas del mercado laboral están en continuo cambio, adaptarse a las nuevas realidades, y actualizarse constantemente en conocimientos y aptitudes, y formarse, es un modo necesario para responder a las necesidades existentes del mercado laboral.

La empleabilidad es fundamental para el progreso laboral ya que permite a las personas adaptarse, aprender, y aprovechar oportunidades en el mundo laboral.

La problemática de la empleabilidad para mayores de años, presenta desafíos específicos:

Discriminación por edad: los mayores de 45 años a menudo enfrentan discriminación en el mercado laboral, ya que a veces hay prejuicios y percepciones erróneas acerca de la productividad y adaptabilidad de los mayores. Y es dable destacar que la centralidad laboral de este grupo (es decir su dependencia económica del empleo) aumenta la presión si están cerca de la edad de jubilarse.



De acuerdo a la investigación que llevó adelante Gala Díaz Langou, el 44% de los desocupados de más de 45 años está buscando empleo hace más de un año, mientras que la cifra desciende a 27% para quienes tienen entre 26 y 44 años.

Es para destacar que si se trabaja por una cultura integradora, saludable y que valore el talento de las personas mayores de 45 años, es básico para que las empresas ganen la batalla contra el edadismo. Aunque la fuerza laboral está hoy compuesta por, al menos, cinco generaciones diferentes, la edad sigue siendo un condicionante en el entorno de trabajo, a veces por defecto -cuando se es demasiado joven- y, otras veces, por exceso, -cuando se supera la barrera de los 45 años.

Entender y adaptarnos a las fortalezas de cada generación nos permitiría no sólo mejorar los resultados en el mercado laboral de nuestra provincia, sino, a la vez, ser capaces de atraer y fidelizar el mejor talento posible, tenga la edad que tenga.

Reconocer el talento de las personas mayores de 45 años es un gran activo para las empresas y para la sociedad en general, ya que aporta experiencia y un bagaje imposible de adquirir si no es a través de los años.

Cuentan con una visión más profunda de la realidad y un enfoque 360° que es menos frecuente encontrar en las generaciones más jóvenes, y por ello es importante en nuestro territorio que las empresas se doten de las herramientas necesarias para llevar a cabo de forma eficiente una gestión adecuada de esta realidad laboral.



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

Por todo lo expuesto, es que solicito a mis compañeros me acompañen con su firma en el presente proyecto de comunicación.

EDGARDO R. PORFIRI

AMALIA GRANATA

EMILIANO PERALTA

ALICIA AZANZA

BEATRIZ BROUWER