



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Segundo Periodo de Sesiones Ordinarias del Tercer Año de Ejercicio

Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria Gilberto Becerril Olivares	Presidenta Diputada Marcela Guerra Castillo	Directora del Diario de los Debates Eugenia García Gómez
Año III	Ciudad de México, martes 12 de marzo de 2024	Sesión 13 Apéndice II

INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Del diputado Alan Castellanos Ramírez, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, la iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 3o. y 133 de la Ley Federal del Trabajo.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Quien suscribe, Alan Castellanos Ramírez, diputado federal integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de la LXV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta Soberanía la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma diversas disposiciones a la Ley del Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

México es un país que está haciendo frente a sus desafíos con la intensión de construir un mejor futuro para su población, con esa finalidad, se deberán transformar las sociedades, con el propósito de que los ciudadanos prosperen en todos los ámbitos; económico, social, académico, etc., para lograr una vida digna, de tal forma que, nuestra nación deberá alcanzar un crecimiento y desarrollo económico sostenible, que garantice el camino más seguro al progreso de una sociedad más justa, propiciando la igualdad de oportunidades y al mismo tiempo reducir la pobreza, a través de la generación de empleos; de calidad e inclusivos, toda vez que son la clave para acceder a los bienes y servicios que ofrece el mercado.

La ocupación de cada individuo va más allá de la adquisición de bienes y servicios; pues si bien a través del trabajo se generan ingresos, también proporciona una satisfacción personal, dado que se desarrollan capacidades y habilidades para la toma de decisiones con el fin de obtener una estabilidad tanto económica como emocional, aunado a lo anterior, el trabajo es denominado como: "...un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir

con dignidad".¹ Por lo que, en consecuencia, todas y todos tenemos derecho a trabajar en condiciones justas y dignas.

El Estado Mexicano debe cumplir con un marco legal robusto con el objetivo de que cada uno de las y los individuos se les garantice ese derecho, no obstante, en nuestro país, en la búsqueda del mismo, las y los mexicanos se enfrentan a diferentes barreras para que se concrete la contratación, toda vez que, en lo general; se deben cumplir, en muchos casos, con los siguientes requisitos: comprobante de estudios; límite de edad; número de seguridad social; credencial de elector; carta de recomendación, entre otros elementos, aunado a documentos que amparen sus cualificaciones para realizar las actividades que se ofertan en la propuesta laboral. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones podemos encontrar un requisito que también es muy común: experiencia laboral.

La experiencia laboral debe entenderse como la cantidad de aprendizaje adquirido a través de vivencias directamente relacionadas con la ejecución de trabajos realizados previamente. Esta experiencia comprende todos los puestos de trabajos en los cuales se ha laborado, incluidos aquellos de medio tiempo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2022)², entre las principales causas para negar el trabajo se encuentran: falta de experiencia, adicciones, delincuencia e inseguridad y falta de prestaciones laborales (seguro, aguinaldo, vacaciones pagadas, etc.)

Los efectos estructurales en la discriminación, en el ámbito laboral afecta más a los jóvenes, dado que atraviesan diversas problemáticas, entre las más importantes, se encuentra la falta de oportunidades laborales; de capacitación; desarrollo de habilidades y mecanismos y programas específicos que abran las oportunidades al mercado laboral.

1 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

2 Encuesta Nacional sobre Discriminación. ENADIS 2022. INEGI. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

En consecuencia, la juventud mexicana se ha visto afectada por el desempleo que aqueja a gran parte de la población mexicana y que cada vez, son más las condiciones negativas que atentan contra la sociedad, por lo que ha dado lugar a la propagación de la pobreza juvenil, ya que, la tasa de informalidad general es de 55.0%, pero entre las personas ocupadas de entre 15 y 29 años de edad, ésta se eleva al 66.9%. Es decir, 7 de cada 10 jóvenes laboran en condición informal, de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo,³ lo que representa la carencia de oportunidades de incorporación laboral y, por ende, aumenta la cantidad de jóvenes en situación de desempleo, lo que conlleva a que los jóvenes no estudien pues carecen de recursos económicos para cubrir gastos propios.

En tal virtud, al carecer de un trabajo formal, quedan excluidos de los servicios y beneficios de la Seguridad Social; igualmente, cuando se ocupan temporalmente y a veces en forma definitiva- en empleos informales.

En efecto, una vez que los jóvenes concluyen su preparación académica, sea profesional o técnica, el principal reto se encuentra en la inserción en el campo laboral.

Estas limitantes, evita que las juventudes no puedan encontrar un trabajo digno, pese a que puedan contar con la experiencia para desempeñar la labor que se ofrece. Este tipo de acciones por parte de los empleadores no suma al esfuerzo que realiza el Estado Mexicano para disminuir la tasa de desempleo de la población económicamente activa. De acuerdo, con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, a mayo de 2023, la población económicamente activa es de 60 millones de personas y de las cuales 1.8 millones son parte de la población desocupada.⁴

El alto nivel de desempleo juvenil se debe a un problema general en el acceso al mercado de trabajo, esto es, a los requisitos o condiciones que exigen los empleadores. Son muchas las dificultades que tienen que enfrentar los

3 INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 382/23. Disponible en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_06_b.pdf

4 Ibídem.

jóvenes para acceder a esa primera experiencia laboral y se tornan en obstáculos complejos de superar, por un lado, encontramos la exigencia de cierto tiempo de experiencia laboral de la cual -obviamente- carecen, así como de la exigencia de jornadas de trabajo excesivas que les impiden terminar o continuar sus estudios.

Aunado a lo anterior, se suma la exigencia de los empleadores de acreditar idiomas, cursos de actualización, uso de plataformas, entre otras y, frente a ello, ofrecen salarios bajos y dificulta e imposibilita la inserción laboral que se prevé alcanzar. Ante ello:

México presenta una de las tasas más altas de rotación de personal, alcanzando un promedio del 17%, así lo señala la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos.⁵

Con base en datos de los afiliados en el IMSS, México reporta la mayor creación de empleos durante el primer trimestre de 2023, pero es el de peor calificación en retención, dado que solo el 72% de colaboradores desean permanecer en su empresa. Un estudio estima que con una rotación anual promedio de 40% sobre una población activa de 57.7 millones de personas, cada año 23 millones de mexicanos abandonan su trabajo.⁶

En México la rotación es la causa principal de la fuga de trabajadores. En países como Colombia, Perú o Chile los aumentos de contratación

5 EmpreFinanzas. «Rotación Laboral al 17% en México: Expertos Desvelan Claves para la Retención de Talento». Disponible en: <https://emprefinanzas.com.mx/2023/10/03/rotacion-laboral-al-17-en-mexico-expertos-desvelan-claves-para-la-retencion-de-talento/#:~:text=Etiquetas%20populares-,%C2%ABRotaci%C3%B3n%20Laboral%20al%2017%25%20en%20M%C3%A9xico%3A%20Expertos%20Desvelan%20Claves,en%20Direcci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.>

6 Excélsior. “México, con alta rotación de personal; retención de talento, el reto”. Disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/mexico-con-alta-rotacion-de-personal-retencion-de-talento-el-reto/1583446>

vienen derivados de otras cosas, como el crecimiento del negocio y mejores salarios.⁷

México presenta una de las tasas más altas de rotación en toda América Latina, tiene un promedio del 17%, según la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, y con eso en cuenta, expertos de Recursos Humanos indicaron en un evento sobre retención de talento que “las compañías deben ir más allá del proceso de selección para atraer a los colaboradores que realmente desean”.⁸

Derivado de esto, la sociedad juvenil pasa del empleo al desempleo por los inconvenientes apuntados a la primera experiencia laboral ocasionando problemas de adaptación o compatibilidad. Si bien, una amplia proporción de jóvenes busca emplearse por primera vez de forma eventual y en esos casos los empleadores no exigen preparación específica, lógicamente esa inserción laboral es en circunstancias precarias para los jóvenes, tanto por su remuneración como por la ausencia de prestaciones sociales.

Por lo tanto, la población juvenil deberá contar con un empleo, este deberá ser de carácter formal y de calidad, independientemente del sector en que se trate, amén de la relevancia de que los jóvenes como trabajadores puedan acceder a las prestaciones mínimas de Ley y de Seguridad Social.

Por ello, se considera que la atención del gobierno debe concentrarse en facilitar las primeras experiencias laborales y en los problemas de inserción laboral que tienen grupos específicos de jóvenes, sobre todo aquellos con bajo nivel educativo, con las mujeres, y jóvenes provenientes de hogares de escasos recursos.

7 El Economista. “Empresas prevén más contrataciones en 2023... pero por aumento de la rotación laboral” Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Empresas-preven-mas-contrataciones-en-2023...-pero-por-aumento-de-la-rotacion-laboral-20230118-0086.html>

8 IDC ONLINE. “México, el país con las tasas más altas de rotación laboral en LATAM”. Disponible en: <https://idconline.mx/laboral/2023/10/03/mexico-el-pais-con-las-tasas-mas-altas-de-rotacion-laboral-en-latam>

Esto es así, porque la fase de contratación es la más susceptible a consideraciones subjetivas, por lo tanto, la prohibición de la discriminación laboral es un derecho del que gozan los trabajadores y los aspirantes a serlo, ya que no es un derecho de trabajadores, sino de personas.

En consecuencia, el gobierno mexicano debe prestar atención en los jóvenes, quienes en los últimos años han asumido un papel relevante en la participación y transformación democrática del país.

La atención a los jóvenes involucra la promoción y desarrollo de los aspectos políticos, económicos y sociales que les rodean y son propios, para lo cual se han implementado estrategias y líneas de acción, entre otras, para su desarrollo en la cultura, las artes, el deporte, etcétera; sin embargo, poco ha hecho el Gobierno Federal en cuanto a la promoción del trabajo y la capacitación para los mismos. Atravesando diversas problemáticas, entre las más importantes, se encuentran la falta de oportunidades laborales, la falta de capacitación y desarrollo de habilidades, y la ausencia de mecanismos o programas específicos que los acerquen a las fuentes de trabajo.

Por ello, el artículo 73, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que el Congreso de la Unión tiene facultad de expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123, por lo que existe base constitucional para legislar por ambas Cámaras del Congreso en materia laboral.

Bajo este tenor, la viabilidad de proponer esta reforma relacionada con la prohibición a los empleadores de exigir el requisito de experiencia previa a los jóvenes que buscan trabajo, se ajusta a este marco constitucional.

Por lo que se realiza una breve exposición de dichas disposiciones en cuanto a su naturaleza y propósito.

El artículo 3º. de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece el trabajo como un derecho y un deber social. En este sentido, dicha ley determina que el trabajo debe realizarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud de las y los trabajadores y sus familias. Asimismo, determina que no podrán

establecerse condiciones discriminatorias entre los trabajadores por motivo de su origen étnico, nacional, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Por su parte, el artículo 133 prohíbe a los empleadores actos discriminatorios y de hostigamiento, así como la restricción de derechos laborales.

Esta disposición contiene las prohibiciones mínimas de los patrones a fin de garantizar un ambiente laboral en condiciones igualitarias y respetuosas de los derechos laborales y los derechos humanos además de procurar la libertad sindical.

Bajo esta tesitura, a nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado que en América Latina existen diversos mecanismos para incentivar la promoción del empleo juvenil o “el primer empleo”, consistentes en:

- I. Programas de capacitación e intermediación laboral;
- II. La existencia de contratos de formación o aprendizaje;
- III. Subsidios a la contratación y;
- IV. La creación de regímenes especiales.

Asimismo, y, en coordinación con el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas el impacto económico que tendría una reforma para eliminar la experiencia laboral para las juventudes, arroja los siguientes aspectos:

1. Impacto económico sobre una reforma para eliminar la experiencia laboral para las juventudes.

En México, con cifras del INEGI, en el tercer trimestre de 2023 se registraron 21 millones 595 mil 173 de jóvenes entre 15 y 24 años, que representan el 16% de la población total.

De ese total, como se puede observar en el siguiente cuadro, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en septiembre de 2023 se reportaron 9.9 millones de jóvenes que trabajan o buscan un empleo (45.6%), dentro de éstos; 626 mil 801 se encontraban desocupados (2.9%), y específicamente, 160 mil 093 indicaron que el motivo fue por falta de experiencia laboral.

Jóvenes de 15 a 24 años, 2023 / 3er. Trimestre (número de personas y porcentajes)

Total		21,595,173	
Económicamente Activos	9,857,690 45.6%	Ocupados	9,230,889 42.7%
		Desocupados	626,801 2.9%
No Económicamente Activos	11,737,483 54.4%	Disponibles	1,618,415 7.5%
		No disponibles	10,119,068 46.9%

Fuente: Elaborado por el CEFP con datos de INEGI (ENOE).

Asimismo, 11 millones 737 mil 483 jóvenes no participan en el mercado laboral (54.4%); la mayor parte de ellos, 10 millones 119 mil 068 (46.9%) no están disponibles para trabajar, particularmente, 8 millones 717 mil 268 indicaron estar estudiando (40.4%), lo que se explica porque, dentro de estas edades están concentrados en su educación.

Cabe señalar que, la tasa de desocupación para el total de los jóvenes fue de 6.8%, más del doble que la proporción a nivel nacional en el tercer cuarto de 2023 (2.9%).

En línea con lo anterior, con base en una encuesta realizada en 2022 por Manpower Group empresa especializada en selección y reclutamiento a nivel global,⁹ en México el 62% de la población joven externaron tener problemas para encontrar trabajo formal, asimismo,

⁹ ManpowerGroup, Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes, disponible en: Reporte_Completo_de_México_en_Español.pdf (manpowergroup.com.mx)

buscan que se les ofrezca: seguridad social y prestaciones de ley, ayuda para seguir estudiando y alguna clase de seguro.

Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ha indicado la importancia de proporcionar a los y las jóvenes trabajo digno y productivo, ya que es una de las metas para alcanzar los objetivos del milenio (CEPAL, 2006). Sin embargo, se ha reconocido que el desempleo juvenil representa una sub-utilización del capital humano.

Se sabe que actualmente existe un bono demográfico, es decir, que la población en edad productiva, supera en cantidad a las personas económicamente dependientes como los niños y las personas adultas mayores, lo que se traduce en un potencial económico, a la que se está desperdiciando ante la falta de oportunidades.

A nivel macroeconómico, el beneficio de una inserción laboral de la población joven, aprovechando el bono demográfico generaría un efecto positivo en la producción nacional, ya que, por un lado, a mayor número de empleos, estos percibirán un ingreso monetario, que tendrá el potencial de aumentar la demanda de bienes y servicios y generar ahorros, y, por otro lado, se convierten en una fuente potencial de ingresos fiscales por impuestos y contribuciones a los sistemas de seguridad social en salud y pensiones.

De lo anterior, se deduce que una reforma para eliminar el requisito sobre la experiencia laboral para las juventudes que solicitan los empleadores, tendría un impacto positivo en la economía, si bien se desconoce el número de empresas que hacen ese tipo de requerimiento, y no hay estadísticas que lo avalen, se infiere que contribuiría a la inserción laboral de más de 160 mil jóvenes que no encuentran empleo por falta de experiencia, y ofrecería la posibilidad futura de inclusión a más de 8 millones que actualmente se encuentran estudiando; siempre y cuando la economía tenga la capacidad potencial de absorber dichos empleos.

2. Impacto presupuestal.

El requerimiento de tener experiencia para ciertas funciones laborales representa un obstáculo importante para los jóvenes que buscan entrar al mercado laboral. Es por ello relevante la vinculación de las empresas con el sector académico que permita ofrecer trabajos temporales, prácticas profesionales o servicios social para que los jóvenes vayan adquiriendo experiencia y capacitación.

Por tanto, la propuesta de una reforma para eliminar la experiencia laboral para las juventudes, se parte de que se trataría de un ordenamiento que estaría dirigido principalmente al sector privado y, por tanto, no generaría un impacto para el presupuesto federal.

Por otro lado, el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública analizó de forma comparada las estrategias que, cimentadas desde la perspectiva juvenil para ofrecerles capacitación adecuada, permanente y específica, han implementado diferentes países y entidades federativas en México, para ofrecer su primera experiencia laboral a las y los jóvenes, ante las fallas del mercado de garantizarles un trabajo formal y digno, arrojando la siguiente información:

1. La necesaria aplicación de la perspectiva juvenil en el primero y en los subsecuentes empleos de las y los jóvenes.

La perspectiva juvenil es el acercamiento y atención a la diversidad de necesidades e intereses de las y los jóvenes tomando en consideración los contextos social, económico y cultural en que actualmente conviven y se desenvuelven.

El Instituto Mexicano de la Juventud (2019) define la perspectiva juvenil como:

[...] la visión práctica y metodológica que permite identificar, desarrollar y fomentar prácticas sociales y mecanismos jurídicos e institucionales que garanticen que las y los jóvenes sean reconocidos como sujetos de

derecho, con capacidad de agencia y libertad para el pleno desarrollo de su proyecto de vida, considerando sus preocupaciones y expectativas en un marco que propicie el respeto, inclusión y tolerancia hacia su diversidad y la reducción sistemática de las desigualdades que históricamente han enfrentado, para así alcanzar su bienestar integral, facilitar sus transiciones en el curso de vida y promover su participación efectiva como parte sustantiva del devenir nacional.

Conforme a lo anterior, el aplicar la perspectiva juvenil en los primeros empleos de las y los jóvenes tendría que tomar en cuenta su natural y previsible falta de experiencia y promover las estrategias adecuadas (como capacitación y desarrollo de competencias), para lograr cerrar las desigualdades entre este grupo de personas jóvenes y las demás generaciones de trabajadores.

Así, esta perspectiva juvenil dentro del ámbito laboral, generalmente tiende a favorecer el que las y los jóvenes obtengan algún empleo, siendo obligación del Estado la promoción de las condiciones para que estos obtengan no solo su primer empleo, sino que también exista la posibilidad de explorar un segundo, tercer o cuarto empleo (Tejerina, Perugorría y Simó, 2013, p. 35).

Prácticas internacionales sobre la experiencia laboral de los jóvenes.

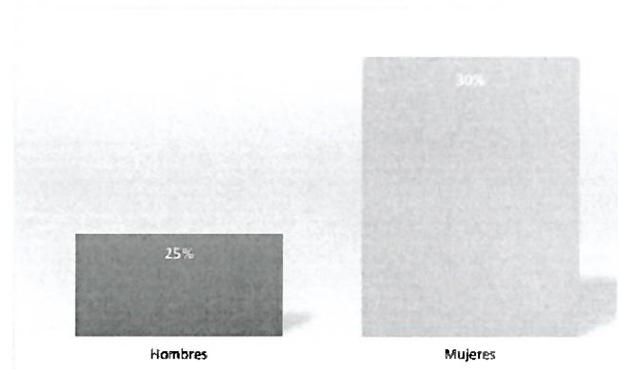
A nivel internacional se sigue considerando necesario el que los países implementen estrategias que faciliten la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes. Así, países europeos como España, Suecia y Alemania tienen implementadas normas y políticas públicas mediante las que se otorga a los jóvenes una formación inicial para el empleo con la participación conjunta del Estado y las organizaciones patronales (Díaz, Rodríguez y Jiménez, 2015, p. 14).

En otras latitudes, y como ejemplo de estrategias exitosas ante los retos de la epidemia por Covid-19, en América Latina, la OIT, refiere que después de la pandemia los jóvenes de 15 a 24 años de la región han

remontado ligeramente la precariedad laboral al contar con habilidades tecnológicas que favorecen a los empleadores y que les permiten contar con una ventaja frente a trabajadores de otras edades (OIT, 2022, p. 14). No obstante, la misma OIT indica que esta ventaja tecnológica no se da de manera general entre todos los jóvenes, ya que resultan favorecidos aquellos que han tenido acceso a la tecnología en edades tempranas (OIT, 2022, p. 72).

También, tomando en consideración el género y los roles asignados a mujeres y hombres, la misma OIT (2022) verificó que al inicio de la pandemia las mujeres jóvenes (de entre 15 a 24 años) fueron las más afectadas en la zona de América Latina y el Caribe al ser el grupo de personas con la mayor tasa promedio de desocupación juvenil que fue del 30%, frente al 25% de sus congéneres hombres jóvenes, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Tasas de desocupación laboral por género en América Latina entre 2019 y mediados de 2020



Fuente: elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2022.

Se observa que existe una disparidad significativa en las oportunidades de empleo entre hombres y mujeres jóvenes. En este sentido, las mujeres jóvenes se enfrentan a una doble vulnerabilidad en la búsqueda de un empleo estable y sin precarización: la edad y el género. Por ende, se requiere una atención especial para abordar las desigualdades estructurales que aún prevalecen.

Estrategias gubernamentales para incentivar a los empleadores en la contratación y formación de capacidades en los jóvenes.

Derivado de las crecientes dificultades que enfrentan los jóvenes para ingresar y permanecer en el mercado laboral es que un importante grupo de países implementan estrategias para propiciar su ingreso a través de subsidios gubernamentales. Como ejemplo, encontramos el caso de Ecuador que mediante el proyecto “Empleo Joven”, otorga subsidios monetarios al salario y al pago de la seguridad social para los jóvenes de 18 a 26 años que no cuentan con experiencia laboral (OIT, 2022, p. 107). También en Uruguay, al término de la pandemia se implementó un programa temporal de apoyo a las empresas para la contratación de jóvenes de 15 a 29 años en situación de desempleo continuo superior a 12 meses o discontinuo superior a 15 meses (OIT, 2022, p. 107).

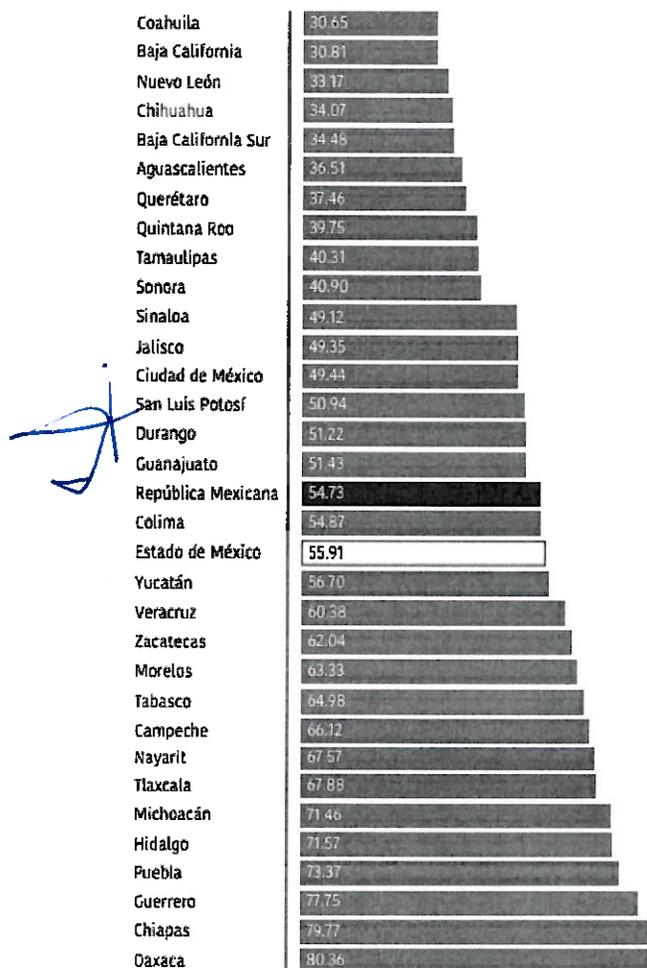
En el mismo sentido, pero enfocados en la formación de capacidades y acumulación de experiencia laboral en los jóvenes, países como España incentivan programas de becas donde los jóvenes realizan prácticas técnicas o profesionales para adquirir capacidades laborales (Díaz, Rodríguez y Jiménez, 2015, p. 14).

A semejanza de España, en México a nivel federal se implementa el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, que tiene como finalidad que los integrantes de este grupo etario tengan la oportunidad de recibir una beca gubernamental mientras adquieren experiencia laboral y ganen habilidades en alguna empresa del país.

En resumen, la implementación de políticas de subsidios y programas de becas para la formación y experiencia laboral de los jóvenes es un enfoque ante los retos del mercado laboral actual. Estas estrategias aplicadas en distintos países y adaptadas a las necesidades específicas de las juventudes locales, no solo ofrecen un alivio inmediato frente a la desocupación y la precariedad, sino que también invierten en el capital humano a largo plazo.

Datos sobre la situación laboral de las y los jóvenes en México.

En México aún predomina el trabajo informal de las y los jóvenes, por lo que las actividades laborales que realizan los integrantes de este grupo poblacional mayormente carecen de ingresos suficientes y de prestaciones sociales.



De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas en México, el Instituto Mexicano de la Juventud y el Consejo Nacional de Población (2021), en promedio, uno de cada dos jóvenes en nuestro país labora en la informalidad (recibiendo ingresos precarios y principalmente sin servicios de salud) y la situación se agudiza en las entidades federativas más pobres como Oaxaca, Chiapas y Guerrero (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Tasa de la informalidad laboral de la población de 15 a 29 años, según entidades federativas, 2020

Fuente: Catálogo Nacional de Indicadores SNIEG-INEGI, Primer Trimestre 2020.

Se observa que la tasa de informalidad promedio es del 54.73 % y que, más de la mitad de este total, son las y los jóvenes de 15 a 29 años los que realizan alguna actividad laboral de este tipo. Asimismo, el gráfico 2 muestra que las entidades federativas con mayor tasa de informalidad son las de la región sur, mientras que en el norte hay menor prevalencia

En lo tocante a la desocupación laboral, el INEGI (2023), en un comparativo de noviembre de 2022 con noviembre de 2023, indica que la población joven del país es la que representa un porcentaje significativo de personas desocupadas durante estos periodos (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Población desocupada, según grupos de edad y duración de la desocupación, noviembre de 2022 y 2023

Grupos de edad y duración de la desocupación	Noviembre		Diferencia 2023-2022	Noviembre		Diferencia 2023-2022
	2022 ENOE ^a	2023 ENOE		2022 ENOE ^a	2023 ENOE	
	Absolutos			Relativos ^{a/}		
Grupos de edad	1 706 104	1 621 938	-84 166	100.0	100.0	
De 15 a 24 años	541 838	570 059	28 221	31.8	35.1	3.4
De 25 a 44 años	778 759	698 577	-80 182	45.6	43.1	-2.6
De 45 a 64 años	365 797	303 150	-62 647	21.4	18.7	-2.7
De 65 años y más	19 710	49 673	29 963	1.2	3.1	1.9
No especificado	0	479	479	0.0	0.0	0.0
Duración de la desocupación	1 706 104	1 621 938	-84 166	100.0	100.0	
Hasta 1 mes	735 906	632 765	-103 141	43.1	39.0	-4.1
Más de 1 mes hasta 3 meses	587 830	595 840	8 010	34.5	36.7	2.3
Más de 3 meses hasta 6 meses	123 127	142 614	19 487	7.2	8.8	1.6
Más de 6 meses hasta 1 año	84 150	109 196	25 046	4.9	6.7	1.8
Más de 1 año	28 336	27 165	-1 171	1.7	1.7	0.0
No especificado	146 755	114 358	-32 397	8.6	7.1	-1.6

^{a/} Porcentaje respecto a la población desocupada.

Fuente: INEGI, ENOE, 2022 y ENOE 2023.

Así, se observa que, del total de desocupados, los jóvenes de 15 a 24 años representaron más del 31% en ambos periodos, equivalente a casi un tercio del conjunto. Esto refleja nuevamente la precariedad e inestabilidad de la situación laboral de los jóvenes del país.

El marco normativo a favor del fomento de las capacidades y la acumulación de experiencia laboral de las y los jóvenes en México.

A partir del 24 de diciembre de 2020, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció en el último párrafo del artículo 4° el derecho de los jóvenes a su desarrollo integral al indicar expresamente que:

El Estado promoverá el desarrollo integral de las personas jóvenes, a través de políticas públicas con enfoque multidisciplinario, que propicien su inclusión en el ámbito político, social, económico y cultural del país. La Ley establecerá la concurrencia de la Federación, entidades federativas, Municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, para esos efectos.

De esta manera y en lo relativo a su derecho al trabajo e inclusión laboral, se elevó a nivel constitucional el fomento y desarrollo de las capacidades y aptitudes laborales de las y los jóvenes en el país. No obstante, desde algunos años atrás, a nivel estatal existe una serie de legislaciones a favor de las juventudes que concurren con la legislación federal para promover la inclusión de dichos jóvenes en el sector laboral.

Como ejemplo tenemos el caso de la Ley de la Juventud del Estado de Hidalgo que resalta la importancia del acompañamiento de la primera experiencia laboral al indicar:

*Artículo 30.- Las Dependencias y Entidades de los Gobiernos Estatal, Municipal y Organismos Públicos autónomos, establecerán los lineamientos que incentiven la creación, promoción y protección del empleo de los jóvenes en la modalidad **de primera experiencia laboral**.*

Artículo 31.- El Programa deberá promover el desarrollo de la primera experiencia laboral de los jóvenes por medio del cumplimiento de los siguientes objetivos:

I.- Lograr que los jóvenes puedan adquirir conocimientos prácticos sin suspender sus estudios;

II.- Consolidar su incorporación a la actividad económica mediante una ocupación específica y formal, promoviendo su contratación en el sector público o privado; y

III.- Establecer mecanismos para garantizar los derechos de las personas jóvenes en el área laboral, sin menospreciar su condición física, social,

económica, su religión, opinión, raza, color, sexo, edad, estado civil o familiar, origen étnico o nacional, identidad o expresión de género, orientación sexual, características sexuales y lengua.

***La primera experiencia laboral** se entenderá como el proceso de integración de los jóvenes de catorce a veintinueve años de edad al mercado laboral, el cual permitirá a la persona joven participar en procesos de capacitación y formación laboral.*

Artículo 32.- Las funciones a desempeñar como primera experiencia laboral deberán ser adecuadas al nivel de formación y preparación académica. Bajo ninguna circunstancia las actividades irán en detrimento de su formación académica, técnica o profesional.

Lo señalado anteriormente acentúa el acompañamiento y protección estatal con que las y los jóvenes deberán contar para incorporarse al mercado laboral.

En el mismo sentido, otras leyes subnacionales prohíben de manera expresa la solicitud de experiencia laboral de los jóvenes, como es el caso de la Ley de Juventud del Estado de Yucatán que en el segundo párrafo del artículo 45 indica:

...

*Se considera una medida discriminatoria, y por tanto prohibida por esta Ley, toda solicitud de empleo **en el que se solicite el requisito de la experiencia necesaria para la contratación de jóvenes.***

Con lo anterior existe la obligación de procurar una inclusión digna y adecuada de las y los jóvenes en el mercado de trabajo, tomando en cuenta únicamente sus capacidades y potencialidades.

En otro caso relevante, la Ley de los Derechos de las Personas Jóvenes en la Ciudad de México promueve la inclusión de las juventudes al mercado laboral a través de las siguientes pautas:

Se procurará el desarrollo de la primera experiencia laboral de las personas jóvenes con base en los principios de trabajo lícito, no discriminación, paridad e igualdad de género, por medio del cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a. Lograr que las personas jóvenes puedan adquirir conocimientos prácticos sin suspender sus estudios;*
- b. Consolidar su incorporación a la actividad económica mediante una ocupación específica y formal, promoviendo su contratación en el sector público o privado, observando el principio de paridad de género;*
- c. Las funciones a desempeñar como primera experiencia laboral deberán ser adecuadas a la edad, capacidades, habilidades, destrezas, nivel de formación y preparación académica, procurando la debida capacitación y adiestramiento para la ejecución óptima del trabajo encomendado. Bajo ninguna circunstancia las actividades serán en detrimento de su formación académica, técnica o profesional, y*
- d. Se establecerá un sistema de beneficios fiscales para las empresas que se integren a la primera experiencia laboral en materia fiscal y administrativa.*

En conjunto, los anteriores ejemplos normativos responden a la inquietud del legislador solicitante de este estudio, de poner en contexto los beneficios de capacitar a los jóvenes y de esta forma intentar cerrar las desigualdades que naturalmente tienen frente a otros aplicantes en una determinada plaza laboral.

En conclusión, siguen siendo necesarias las normas que promueven las acciones permanentes de formación y capacitación de la juventud, como opciones para adquirir experiencia laboral.

Si bien la reforma propuesta podría reducir la tasa de desempleo juvenil y aumentar la participación económica de este grupo, existe el riesgo de

que, sin el apoyo adecuado, los jóvenes puedan ser relegados a puestos de baja calidad o que los empleadores no estén dispuestos a invertir en la capacitación necesaria.

En cuanto a los factores económicos, es de destacar que el mercado laboral para la juventud está caracterizado por la precariedad y la incertidumbre, lo que conlleva a que las oportunidades de empleo para este sector de la población estén caracterizadas por los bajos salarios, sin contratos o prestaciones formales y con duraciones cortas.

Como una respuesta frente a esta precariedad e incertidumbre, la perspectiva de la juventud, que toma en cuenta la natural y previsible falta de experiencia de este grupo poblacional, incide en que las leyes impulsen desde el ámbito público la formación y capacitación de las y los jóvenes para mitigar las diferencias en experiencia laboral que los acompaña.

Lo anterior ha llevado consigo a que desde el ámbito estatal se incentiven leyes en las que la juventud sea favorecida con programas públicos de capacitación y entrenamiento en el empleo para que puedan contar o reafirmar ciertas habilidades laborales e insertarse exitosamente al mercado laboral.

En países europeos como España, Suecia y Alemania, existen normas que promueven y proporcionan a las y los jóvenes algún tipo de formación inicial para el empleo con la participación conjunta del Estado y las organizaciones patronales.

En este mismo sentido, en México actualmente nuestra Constitución promueve el desarrollo integral de los jóvenes y se cuentan con diferentes leyes secundarias a nivel federal y en las entidades federativas que desde una perspectiva juvenil (que toma en cuenta las características propias y específicas de las y los jóvenes en esta etapa de la vida) promueven la capacitación de las personas pertenecientes a este grupo etario.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, con el interés superior de las juventudes propongo la siguiente reforma al párrafo segundo del artículo 3o. y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, ilustrada con el cuadro comparativo que se describe:

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 3. ...</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 3. ...</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, experiencia previa o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 133. ...</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 133. ...</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, experiencia previa o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>...</p>

Por los razonamientos expresados se somete a la consideración de esta Cámara de Diputados, la presente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma el párrafo segundo del artículo 3o. y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

Único. Se reforma el párrafo segundo del artículo 3o. y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3. ...



No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, **experiencia previa** o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

...

Artículo 133. ...

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, **experiencia previa** o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

...

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro a 5 de marzo de 2024.



Alan Castellanos Ramírez
Diputado Federal



C Á M A R A D E
DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

Secretario de Servicios Parlamentarios: Hugo Christian Rosas de León; **Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria:** Gilberto Becerril Olivares; **Directora del Diario de los Debates:** Eugenia García Gómez; **Jefe del Departamento de Producción del Diario de los Debates:** Oscar Orozco López. Apoyo Documental: **Dirección General de Proceso Legislativo,** José de Jesús Vargas, director. Oficinas de la Dirección del Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión: Palacio Legislativo, avenida Congreso de la Unión 66, edificio E, cuarto nivel, colonia El Parque, delegación Venustiano Carranza, CP 15969. Teléfonos: 5036-0000, extensiones 54039 y 54044. **Página electrónica:** <http://cronica.diputados.gob.mx>