

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 3 Y 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ARMANDO CORONA ARVIZU, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El suscrito, diputado Armando Corona Arvizu, integrante del Grupo Parlamentario de Morena e integrante de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados 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 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía 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**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La eliminación del requisito de experiencia previa para los jóvenes que deseen integrarse al mercado laboral por primera vez es una medida de gran importancia que busca impulsar la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo para las personas más jóvenes de nuestra sociedad.

Para los jóvenes que deseen integrarse al mercado laboral por primera vez es una medida crucial que debe ser considerada por las empresas y los gobiernos. Esto se debe a que hay varios motivos que hacen que esta medida sea importante.

La experiencia previa a menudo es requerida para trabajos que son de nivel básico, lo cual puede ser injusto para los jóvenes que buscan su primer empleo. Esto puede ser un obstáculo importante para los jóvenes que buscan entrar al mercado laboral, especialmente si están tratando de hacerlo en un campo en el que no tienen experiencia. Al eliminar este requisito, los jóvenes tendrán más oportunidades de obtener un trabajo y demostrar sus habilidades y capacidad.

Con ello, la eliminación del requisito de experiencia previa ayudará a los jóvenes a desarrollar habilidades laborales y obtener experiencia en el trabajo. Muchos trabajos de nivel básico pueden proporcionar una gran cantidad de entrenamiento y experiencia, y esto puede ser muy valioso para los jóvenes que están entrando en el mercado laboral por primera vez. Al brindarles la oportunidad de obtener esta experiencia, los jóvenes estarán mejor preparados para trabajos futuros y podrán desarrollar habilidades valiosas para sus carreras.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en enero de 2023 y con cifras originales, la población económicamente activa (PEA) fue de 60.2 millones de personas, lo que implicó una Tasa de Participación de 60.3 por ciento.¹ Rescatando los siguientes datos de relevancia:

“En enero pasado, 11.5 por ciento de las desocupadas y los desocupados no contaba con estudios completos de secundaria, en tanto que las personas con mayor nivel de instrucción representaron 88.3 por ciento.

Por rangos etarios, el grupo de 25 a 44 años concentró 44.5 por ciento de la población desocupada, 1.6 puntos porcentuales menos con respecto al mismo mes del año anterior. El grupo de 15 a 24 años representó 34.4 por ciento de las y los desempleados, 3.4 puntos porcentuales por arriba de lo reportado un año antes. El de 45 a 64 años agrupó 19.6 por ciento, porcentaje inferior en 1.3 puntos porcentuales al de enero de 2022. Por duración del desempleo, en enero de 2023, 19.4 por ciento de las personas desocupadas buscó un empleo por más de tres meses, 24.2 por ciento duró desempleada más de un mes y hasta tres meses y 50.9 por ciento buscó empleo hasta por un mes.”²

Cuadro 7

POBLACIÓN DESOCUPADA SEGÚN GRUPOS DE EDAD Y DURACIÓN DE LA DESOCUPACIÓN

Grupos de edad y duración de la desocupación	Enero		Diferencia 2023-2022	Enero		Diferencia 2023-2022
	2022 ENOE ^N	2023 ENOE		2022 ENOE ^N	2023 ENOE	
	Absolutos			Relativos ^{al}		
Grupos de edad	2 137 896	1 804 717	-333 179	100.0	100.0	
De 15 a 24 años	681 702	620 290	-41 412	31.0	34.4	3.4
De 25 a 44 años	984 599	802 550	-182 049	46.1	44.5	-1.6
De 45 a 64 años	446 231	353 894	-92 337	20.9	19.6	-1.3
De 65 años y más	43 996	27 708	-16 288	2.1	1.5	-0.5
No especificado	1 368	275	-1 093	0.1	0.0	0.0
Duración de la desocupación	2 137 896	1 804 717	-333 179	100.0	100.0	
Hasta 1 mes	999 742	918 254	-81 488	46.8	50.9	4.1
Más de 1 mes hasta 3 meses	576 126	435 953	-140 173	26.9	24.2	-2.8
Más de 3 meses hasta 6 meses	221 479	197 154	-24 325	10.4	10.9	0.6
Más de 6 meses hasta 1 año	100 609	72 011	-28 598	4.7	4.0	-0.7
Más de 1 año	93 359	80 315	-13 044	4.4	4.5	0.1
No especificado	146 581	101 030	-45 551	6.9	5.6	-1.3

^{al} Porcentaje respecto a la población desocupada

Fuente: INEGI

Tomando en consideración los datos anteriormente citados, es que podemos visibilizar mejor el panorama para perfilar de mejor manera el impacto positivo de esta modificación como podrían ser los siguientes:

Crear oportunidades de empleo para los jóvenes: Uno de los principales obstáculos para los jóvenes que buscan trabajo es la falta de experiencia laboral. Al eliminar este requisito, se les daría a los jóvenes la oportunidad de entrar en el mercado laboral y comenzar a adquirir la experiencia necesaria. Esto no solo beneficia a los jóvenes, sino que también ayuda a reducir la tasa de desempleo juvenil.

Fomentar la igualdad de oportunidades: El requisito de experiencia previa a menudo es utilizado por los empleadores para filtrar a los candidatos y reducir la cantidad de solicitudes recibidas. Esto puede tener un efecto desproporcionado en los jóvenes, especialmente aquellos de bajos recursos o de minorías étnicas, que tienen menos acceso a trabajos previos o prácticas laborales. Al eliminar este requisito, se fomenta la igualdad de oportunidades y se amplía el pool de candidatos, permitiendo que se consideren a jóvenes talentosos que no habrían sido considerados de otra manera.

Promover la innovación: Los jóvenes suelen tener nuevas ideas e innovaciones que pueden mejorar las prácticas laborales y la productividad. Al darles la oportunidad de entrar en el mercado laboral, las empresas pueden beneficiarse de la creatividad y energía de los jóvenes, lo que puede llevar a una mayor innovación y a una ventaja competitiva

Reducir la brecha de habilidades: Muchas empresas informan de que tienen dificultades para encontrar candidatos con las habilidades necesarias para cubrir ciertas posiciones. Al eliminar el requisito de experiencia previa, las empresas pueden atraer a jóvenes con habilidades transferibles que han adquirido a través de la educación o de otras actividades, lo que puede reducir la brecha de habilidades y mejorar la calidad de los candidatos.

Incentivar la formación y capacitación: Si los jóvenes pueden ingresar al mercado laboral sin experiencia previa, las empresas tendrán que invertir más en la formación y capacitación para desarrollar las habilidades necesarias. Esto puede resultar en una fuerza laboral más capacitada y productiva a largo plazo.

En conclusión, la eliminación del requisito de experiencia previa para los jóvenes que buscan trabajo puede tener varios beneficios, como la creación de oportunidades de empleo, la promoción de la igualdad de oportunidades, el fomento de la innovación, la reducción de la brecha de habilidades y el incentivo a la formación y capacitación. Si bien algunos empleadores pueden ver esto como un riesgo, los beneficios a largo plazo para los jóvenes, las empresas y la economía en general superan los posibles riesgos.

En este sentido lo que propone en la presente iniciativa es la prohibición del requisito de experiencia laboral previa sin importar el sector laboral al que deseen integrarse; la juventud de hoy nos pide modificar y adecuar nuestros mecanismos legales. El tener mecanismos mucho más alineados a los nuevos dinamismos y esas nuevas formas de trabajo se verá reflejado en una mejor sociedad, para poder dar para enfrentar el reto de la incorporación laboral de la juventud es comunicar, las empresas tienen la responsabilidad de decir que funciona y cómo funciona de esta manera se crean políticas a nivel de industria, a nivel de sectores que pueden replicar y puede tener su crecimiento potencial en términos de nuestro conocimiento práctico de cómo enfrentar estos retos tan importantes para el 2023.

Para una mayor claridad, se presenta a continuación el siguiente cuadro comparativo de la propuesta de modificación a los artículos 3° y 133° de la Ley Federal del Trabajo:

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 3o.- ... 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 3o.- ... 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 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>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 o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p>

Tomando consciencia de la generación de condiciones favorables para el trabajo digno y libre de discriminación solo será posible como resultado de un esfuerzo interinstitucional entre el Poder Legislativo, la presente iniciativa propone a esta soberanía reformas al párrafo segundo del artículo 3o., y fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor del siguiente proyecto de

Decreto

Único. Se reforma el párrafo segundo del artículo 3o. y la fracción I del artículo 133 ambos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. ...

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** o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. La Secretaría, en coordinación con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, deberán garantizar el derecho a no ser discriminado.

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** 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 Nación.

Notas

1 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_03.pdf

2 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_03.pdf

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de abril de 2023.

Diputado Armando Corona Arvizu (rúbrica)