



II LEGISLATURA

ASOCIACIÓN PARLAMENTARIA MUJERES DEMÓCRATAS
DIP. ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ
COORDINADORA



ALFONSO VEGA GONZÁLEZ

DIP. MARÍA GABRIELA SALIDO MAGOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, II LEGISLATURA

P R E S E N T E

La que suscribe **Diputada Elizabeth Mateos Hernández**, Coordinadora de la Asociación Parlamentaria Mujeres Demócratas, de la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracciones VIII, LXIV y CXVIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2 fracción XXI, 5 fracciones I y II, 95 fracción II y 325 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente **PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XVIII Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIX DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EXPERIENCIA LABORAL**, de conformidad con lo siguiente:

I. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XVIII Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIX DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EXPERIENCIA LABORAL

II. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa tiene como objetivo primordial eliminar o reducir la exigencia de experiencia laboral para las y los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral. Esta modificación tiene la intención de fomentar la igualdad de oportunidades, garantizando que la falta de experiencia no se convierta en un obstáculo insalvable

para quienes buscan su primer empleo. Al abordar esta problemática, se pretende abrir las puertas a un acceso más equitativo al mercado laboral, especialmente para nuestras y nuestros jóvenes que carecen de oportunidades para adquirir experiencia antes de buscar empleo formal.

Además, la iniciativa busca promover la inclusión laboral, permitiendo que las y los jóvenes contribuyan con sus habilidades y talentos desde el comienzo de sus carreras profesionales.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER Y LA SOLUCIÓN QUE SE PROPONE

La vida laboral de las y los jóvenes representa un capítulo fundamental en su desarrollo personal y profesional. Este periodo no solo implica la realización de tareas remuneradas, sino que también se convierte en la piedra angular sobre la cual construyen sus habilidades, establecen conexiones y definen sus trayectorias laborales. Para muchas y muchos jóvenes, el ingreso al mundo laboral representa la transición de la educación a la práctica, marcando el inicio de su independencia económica y la búsqueda de autoidentidad en el ámbito profesional. Sin embargo, esta etapa se ve desafiada por diversas barreras, entre las que destaca la demanda de experiencia previa como requisito para acceder a oportunidades laborales, generando una problemática que limita el acceso equitativo a estas oportunidades y plantea interrogantes sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral juvenil.¹

El primer empleo para las y los jóvenes conlleva una importancia trascendental, ya que no solo representa la puerta de entrada al ámbito laboral, sino que también sienta las bases para su desarrollo profesional a largo plazo. Este paso inicial debería ser un punto de partida que fomente el aprendizaje, la adquisición de habilidades y la construcción de una base sólida para futuras oportunidades. Sin embargo, y como ya se ha abordado anteriormente, la

¹ <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/falta-de-experiencia-laboral-como-limitante-de-los-jovenes-para-conseguir-trabajo-como-pueden-superar-este-obstaculo/202233/>

tendencia persistente en muchos sectores laborales es la exigencia de experiencia previa, creando una paradoja para aquellos que buscan iniciar su trayectoria profesional.

La paradoja radica en que, para obtener el primer empleo, se solicita experiencia, pero ¿cómo adquirir experiencia sin haber tenido oportunidades laborales anteriores? Esta barrera ha llevado a una situación desafiante para los jóvenes, quienes a menudo se encuentran atrapados en un círculo vicioso que limita su acceso a empleos iniciales y, por ende, su desarrollo profesional. La imposición de esta condición no solo afecta la igualdad de oportunidades, sino que también perpetúa la desigualdad social y económica al favorecer a aquellos que pueden acceder a oportunidades de experiencia antes de buscar empleo formal.

Salir al mercado laboral no es sencillo. La ley de oferta y demanda aplica perfectamente y, en ocasiones, la segunda puede superar a la primera. En ese sentido, conseguir trabajo se puede convertir en toda una odisea a la que se suman obstáculos como la falta de experiencia por parte de los aspirantes y las pocas oportunidades que ofrecen algunas compañías.

De acuerdo con el estudio de Escasez de Oportunidades Laborales de ManpowerGroup en colaboración con *Junior Achievement Americas*, **siete de cada diez jóvenes en América Latina tienen problemas para encontrar trabajo**. En el estudio participaron más de 2.000 jóvenes en América Latina y una de sus conclusiones encontró que la falta de experiencia laboral es el mayor obstáculo que enfrentan a la hora de buscar empleo, seguido por la dificultad para encontrar un salario que cumpla con sus expectativas.

La falta de experiencia laboral y las ofertas salariales poco atractivas son los aspectos que más dificultan el acceso al mercado del trabajo para quienes concluyen una carrera universitaria en el país, según la Encuesta Nacional de Egresados 2023.²

La investigación *El panorama de las vacantes y la población disponible en México* realizada por la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y el Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco), expuso, evidencia que el mercado laboral aún enfrenta retos

² <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Bajos-salarios-el-mayor-obstaculo-para-el-empleo-juvenil-en-Mexico-20231108-0024.html>

“en cuanto a la necesidad de mejorar la calidad de los puestos de trabajo a partir de la reducción de la informalidad laboral, así como el otorgamiento de mayores remuneraciones a los empleos productivos”.

De acuerdo con la ENE, el **27% de los egresados** de carreras universitarias en el país tiene un trabajo independiente, una proporción que ha crecido 10 puntos porcentuales en comparación con el nivel prepandemia. La razón principal para elegir el trabajo por cuenta propia es la dificultad para encontrar un empleo en el sector público o privado.

La falta de experiencia, del aprendizaje de un idioma y de cursos que complementen sus estudios orilla a que el 79% de los jóvenes en México que pertenecen a la generación millennial y centennial tenga problemas para incorporarse al mercado laboral, de acuerdo con el estudio 'Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes', realizado por la firma de capital humano Manpower.³

El 58% de las y los jóvenes encuestados considera que la falta de experiencia es el principal obstáculo para involucrarse en el ambiente laboral. La carencia de un idioma diferente a la lengua materna es el segundo factor que los jóvenes indican como problema al momento de incorporarse, con 17% de incidencia. Seguido de la falta de conocimientos adicionales y de habilidades blandas, con 15% y 4%, respectivamente.⁴

Las y los jóvenes que tienen terminada una licenciatura presentan mayores dificultades de ingresar al mercado laboral, como lo percibe el 83% de los encuestados. Mientras que a mayor nivel de estudios la complicación disminuye, con el 79% para quienes tienen posgrado. Esto debido al peso que actualmente le dan las organizaciones a contratar personal conforme sus habilidades por encima de los títulos profesionales.

Es por ello que, con la presente propuesta de iniciativa, se busca abordar estas problemáticas, allanando el camino para que nuestras y nuestros jóvenes accedan al

³ <https://www.reforma.com/falta-de-experiencia-aleja-a-jovenes-de-empleo-formal/ar2461946>

⁴ <https://expansion.mx/carrera/2020/11/10/el-79-de-jovenes-en-mexico-tiene-problemas-para-encontrar-trabajo>

mercado laboral sin la restricción de la experiencia previa y facilitando así la construcción de carreras profesionales sólidas desde el principio.

IV. RAZONAMIENTOS SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

La propuesta de modificar la ley federal del trabajo se sustenta en principios constitucionales que salvaguardan **el derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades**. El Artículo 123 de la Constitución Mexicana establece que: **“toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.”** y en ese sentido la imposición de requisitos de experiencia como condición para acceder al empleo puede contravenir este principio constitucional al generar obstáculos injustificados para aquellas y aquellos que buscan ingresar al mercado laboral, en especial nuestras y nuestros jóvenes que enfrentan su primera experiencia laboral. **La modificación propuesta busca armonizar la legislación laboral con estos preceptos constitucionales, asegurando que el acceso al trabajo sea equitativo y no discriminatorio.**

A nivel internacional, la iniciativa encuentra respaldo en tratados y convenciones que promueven la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, como lo es **La Declaración Universal de Derechos Humanos**, en su Artículo 23, que reconoce el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias.

Así también, encuentra respaldo en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales abogan por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la eliminación de prácticas discriminatorias.

1. **Convenio sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) - Núm. 111:** Este convenio establece que la discriminación en el empleo y la ocupación debe ser eliminada, y exhorta a adoptar medidas concretas para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. La exigencia de experiencia sin considerar alternativas o circunstancias individuales podría considerarse una forma de discriminación. La propuesta, al abogar por la eliminación de esta barrera, respalda los principios contenidos en el Convenio Núm. 111.

2. **Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares - Núm. 156:**
Este convenio insta a reconocer la importancia del trabajo de cuidado y a adoptar medidas para facilitar la participación plena de hombres y mujeres en el mercado laboral. La exigencia de experiencia podría afectar de manera desproporcionada a aquellos que han optado por roles de cuidado, generalmente mujeres. La propuesta, al eliminar esta barrera, contribuye a la creación de un entorno más inclusivo y en línea con el espíritu del Convenio Núm. 156.

3. **Convenio sobre la Edad Mínima - Núm. 138:** Aunque este convenio se centra en la edad mínima para el empleo, subraya la importancia de garantizar que los jóvenes tengan acceso a oportunidades de formación y empleo. La propuesta, al facilitar el acceso al empleo para los jóvenes al eliminar la barrera de la experiencia, se alinea con los principios generales de este convenio.

En conjunto, la propuesta no solo respeta los principios constitucionales, sino que también se adhiere a los estándares internacionales establecidos por la OIT, promoviendo un entorno laboral más equitativo y en consonancia con los derechos fundamentales del trabajador.

Es por ello, que al eliminar la exigencia de experiencia laboral, la iniciativa se alinea con estos tratados internacionales, promoviendo un enfoque más inclusivo y respetuoso de los derechos humanos en el ámbito laboral. La propuesta reconoce que imponer requisitos de experiencia puede constituir una forma de discriminación indirecta y busca, por ende, adecuar la legislación laboral a estándares internacionales que promueven la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.

V. ORDENAMIENTO A MODIFICAR

Por lo anteriormente expuesto, a continuación se expone la presente propuesta:

Ley Federal del Trabajo	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I a XVII. ...</p> <p>XVIII. Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I a XVII. ...</p> <p>XVIII. Condicionar la contratación de las y los aspirantes con base en su experiencia laboral.</p> <p>XIX. Las demás que establezca esta Ley.</p>

VI. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

Conforme a lo anteriormente expuesto, fundado y motivado se somete a consideración de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, la siguiente **PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XVIII Y SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIX DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EXPERIENCIA LABORAL**, en los términos siguientes:

Único. - Se reforma la fracción XVIII y se adiciona la fracción XIX del artículo 133 de La Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I a XVII. ...



II LEGISLATURA

ASOCIACIÓN PARLAMENTARIA MUJERES DEMÓCRATAS
DIP. ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ
COORDINADORA



XVIII. Condicionar la contratación de las y los aspirantes con base en su experiencia laboral.

XIX. Las demás que establezca esta Ley.”

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. -. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los veintitrés días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés.

DIP. ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ

DIP. ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ

Congreso de la Ciudad de México
II Legislatura