

## CONTENIDO

### Iniciativas

Que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en la Ciudad de México, y Federal del Trabajo, en materia de pasantías de estudiantes y profesionistas, a cargo de la diputada Karla Ayala Villalobos, del Grupo Parlamentario del PRI

## Anexo II-3-1

**Martes 20 de febrero**



**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 30 Y SE CREA EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL, RELATIVO AL EJERCICIO DE LAS PROFESIONES EN LA CIUDAD DE MÉXICO Y EL CAPÍTULO XVI DEL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PASANTÍAS DE ESTUDIANTES Y PROFESIONISTAS.**

**PRESENTE**

La suscrita, Diputada Karla Ayala Villalobos, integrante del Grupo Parlamentario de Partido Revolucionario Institucional, en la LXV Legislatura de la Cámara, con fundamento en los artículos 71, fracción II y 72, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I y 77, numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta Honorable Asamblea la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 30 Y SE CREA EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL, RELATIVO AL EJERCICIO DE LAS PROFESIONES EN LA CIUDAD DE MÉXICO Y EL CAPÍTULO XVI DEL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PASANTÍAS DE ESTUDIANTES Y PROFESIONISTAS.**



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las condiciones laborales en México y en general en todo el mundo han provocado el crecimiento de las tasas de desempleo en diferentes grupos sociales de distintas naciones. Particularmente, uno de los grupos demográficos mayormente afectados en nuestro país son los jóvenes, quienes al concluir sus estudios universitarios o de educación media superior se enfrentan a un mundo laboral poco flexible y altamente competitivo, no solo entre ellos mismos, sino también con personas de diferentes grupos de edad.

Normalmente, al hablar de los jóvenes y de su inserción al mundo laboral, se suele relacionar con desempleo, subempleo o empleo informal. Sin embargo, el gran detonante de la falta de empleo tiene origen dentro del propio mercado laboral, el cual ofrece oportunidades con una remuneración igual o inferior al salario mínimo para jóvenes sin experiencia laboral, lo cual en la mayoría de los casos no alcanza para satisfacer las necesidades básicas de los egresados profesionistas o técnicos. Esto señala una gran desigualdad entre los que sí puedan aceptar un trabajo o pasantía y los que no, las cuales carecen de regulación y, en ocasiones vulneran los derechos laborales básicos previstos en la Ley.

Uno de los principales problemas económico-sociales por los cuales los recién egresados no pueden aceptar una pasantía con salarios bajos y/o que carecen de prestaciones, es la pérdida del poder adquisitivo familiar, lo que los obliga a integrarse al mundo laboral para poder aportar a la economía del hogar, en el caso de que ellos no sean el propio sostén de este. Lo cual provoca que, al momento de su egreso, no cumplan con los estándares que las empresas o instituciones solicitan para cubrir una vacante.

<sup>1</sup> Desde el punto de vista empresarial, no es conveniente contratar un mayor número de empleados que no cumplan con los objetivos de productividad, ya que la contratación de más empleados no necesariamente implica mayor productividad para una empresa.

<sup>1</sup> macroeconomía del desarrollo. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*.



## II. ANTECEDENTES

La experiencia práctica ha sido crucial para formar profesionales calificados y capaces de desempeñar su trabajo de manera adecuada y eficiente, siendo una parte integral en la educación.

<sup>2</sup> En el ámbito médico, durante el siglo XIX, las pasantías se utilizaban como forma de entrenamiento para los estudiantes, quienes trabajaban bajo la supervisión de médicos titulados y con experiencia. A través de estas pasantías, los estudiantes no solo adquirían conocimiento médico, sino que también desarrollaban habilidades para brindar un trato digno y de calidad a los pacientes.

En el siglo XX, las pasantías comenzaron a ser más reconocidas en varios países del mundo y las empresas empezaron a ofrecer la oportunidad para la realización de estas a estudiantes universitarios y egresados, brindándoles apoyo para desempeñarse en actividades específicas.

<sup>3</sup> En México, en los siglos XVI y XVIII, las pasantías eran obligatorias para los pasantes de derecho. Mismos que trabajaban bajo la supervisión de un abogado debidamente autorizado, con una duración de aproximadamente 4 años. Una vez finalizada, los pasantes presentaban un examen de conocimientos para obtener el grado de licenciado en derecho, estas siendo esenciales para la formación de los futuros abogados.

<sup>4</sup> En 1945, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la *Ley Reglamentaria del artículo 5º constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el entonces Distrito Federal*. Esta ley reguló la expedición de títulos profesionales y creó la figura de la *cédula de ejercicio con efectos de patente*, como una derivación del registro de dichos títulos.



<sup>5</sup> En la actualidad, diversas instituciones académicas y universidades han implementado programas de pasantías que forman parte de sus programas de estudio. Por su parte, las empresas han desarrollado programas con el objetivo de reclutar y desarrollar talento joven, los cuales están presentes en diferentes países siendo cruciales para el desarrollo profesional de los jóvenes, brindándoles experiencia y siendo relevantes para sus carreras.

Por lo anterior, es de vital importancia tomar medidas y establecer una ley que regule las pasantías a nivel nacional. Esto para garantizar un marco legislativo sólido para todos los egresados de una carrera profesional, donde se asegure una pasantía decorosa que valoren todas las aptitudes y habilidades de cada pasante, sin discriminación alguna, promoviendo un ambiente laboral justo y equitativo para todos los futuros profesionales.

Para tener una certeza real sobre la urgencia de esta ley, es fundamental considerar algunos ejemplos de otros países que han tenido éxito al regular las pasantías.

---

2 El entorno histórico en el que se dio el Servicio Social. (s. f.). *Gaceta Médica de México*.

[https://www.anmm.org.mx/GMM/2012/n3/GMM\\_148\\_2012\\_3\\_281-283.pdf](https://www.anmm.org.mx/GMM/2012/n3/GMM_148_2012_3_281-283.pdf)

3 *Gaceta del Senado*. (s. f.). [https://www.senado.gob.mx/65/gaceta\\_del\\_senado/documento/59983](https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/59983)

4 *LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 5o. CONSTITUCIONAL, RELATIVO AL EJERCICIO DE LAS PROFESIONES EN LA CIUDAD DE MÉXICO*. (1945, 26 mayo). [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208\\_190118.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/208_190118.pdf)

5 De Mantrana Mirna, S. (s. f.). *El aprendizaje en contextos laborales reales: el caso de las pasantías de los estudiantes universitarios*.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-49102005000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102005000300010)

6 Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada. (2014). *SCIELO*.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702014000200111](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200111)



<sup>6</sup> Perú, uno de los pocos países de América Latina que cuenta con un marco normativo específico para las pasantías. Existe una Ley sobre las Modalidades Formativas Laborales y un Reglamento correspondiente. Esta ley describe que las pasantías combinan el aprendizaje teórico y práctico a través del desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Las prácticas profesionales de capacitación laboral juvenil se llevan a cabo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo que los beneficiarios pongan en práctica sus habilidades en un entorno laboral real.

<sup>7</sup> Actualmente en México, este tema es objeto de discusión en el Congreso Local de la Ciudad de México, en donde se presentó una Iniciativa con proyecto de decreto ante el pleno en la que se expide **LA LEY DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO**. Esta iniciativa busca regular la forma en que los estudiantes llevan a cabo las prácticas y el servicio social, con el fin de brindarles una mayor protección y satisfacer sus necesidades y contribuciones sociales básicas.

---

<sup>7</sup> INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE EXPIDE LA LEY DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO. (2023, 18 abril). <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/dbe3dcc372d9910eaf514eb344f043c936e57cb5.pdf>



### III. CONSIDERANDOS

<sup>8</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “los jóvenes representan la promesa de un cambio positivo en las sociedades, específicamente cuando son vistos desde una perspectiva de la formación del capital humano, ya que son los principales actores dentro de la sociedad”. Es de ellos que depende el futuro del mundo y el cumplimiento de los desafíos que se presenten.

<sup>9</sup> Es evidente que los jóvenes son una parte fundamental en el desarrollo y crecimiento de toda nación. En México, representan el 33% de la población total del país. Desde el 2022, alrededor de 4 millones de jóvenes están cursando alguna licenciatura, y las pasantías forman parte integral de la preparación educativa, según los planes de estudio. Sin embargo, frecuentemente existe una idea errónea acerca de estas, y en muchos casos suele ser confundida con el servicio social, aunque en esencia tienen objetivos relativamente distintos.

“El objetivo principal de las pasantías es ofrecer experiencia laboral a los jóvenes quienes de otra manera se encuentran atrapados en un callejón sin salida en el cual no pueden adquirir experiencia laboral porque no pueden encontrar un empleo, y no encuentran trabajo porque no tienen experiencia”, afirmó Gianni Rosas, Coordinador del Programa de Empleo Juvenil de la OIT.

En términos generales, una pasantía es el período en el cual los estudiantes, conocidos como pasantes, al final o durante sus años de formación universitaria, realizan una serie de actividades relacionadas con el plan de estudios de sus programas académicos. Esto ocurre durante un tiempo determinado en empresas e instituciones públicas o privadas, con el objetivo de adquirir experiencia y poner en práctica los conocimientos y competencias adquiridos durante sus estudios universitarios.

---

<sup>8</sup> Pasantías. ¿una oportunidad o una trampa laboral? (2012, 22 agosto). [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_187817/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_187817/lang-es/index.htm)

<sup>9</sup> LAS PASANTÍAS NO REMUNERADAS SE ESTÁN TOMANDO VENTAJA DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. (2023). *THE STATE DRESS*.  
<https://www.statepress.com/article/2022/04/opinion-pasantias-tomando-ventaja-de-los-estudiantes>



<sup>10</sup> Durante este período de tiempo, que suele ser de varios meses, el /la pasante forma parte de la estructura de la institución, proporcionándoles tareas y actividades correspondientes al área asignada, acorde con su preparación y estudios académicos. Además, un colaborador de la institución hará la función de mentor o tutor interno, el cual supervisará durante este periodo, capacitándolo y brindándole herramientas para el mundo profesional.

Las pasantías deberán priorizar el valor pedagógico para el practicante, cuyos objetivos sean brindar a los estudiantes una experiencia de aprendizaje práctico que les permita aplicar los conocimientos teóricos adquiridos; fomentar el desarrollo de habilidades y competencias pertinentes para su campo de estudio o carrera profesional; garantizar la asignación de tutores o supervisores capacitados para orientar y guiar a los pasantes; promover la reflexión crítica y la evaluación de las experiencias de pasantía; proporcionar a los participantes una formación integral y una transición exitosa al ámbito laboral, en línea con los estándares pedagógicos y las necesidades del mercado laboral.

En el transcurso de la pasantía, las empresas o instituciones deben proporcionar condiciones justas y equitativas, brindando una remuneración económica decorosa y beneficios compensatorios por el trabajo realizado, así como mantener un ambiente seguro y saludable para los pasantes.

Por otra parte, el servicio social se conoce como aquella actividad de carácter temporal y obligatoria en la cual los estudiantes participan en programas dentro de instituciones públicas que buscan contribuir al bienestar y desarrollo de la sociedad. El origen del servicio social tiene un carácter totalmente social y humanístico, brindando atención de cualquier tipo a poblaciones vulnerables mediante programas asistenciales, ya que la situación económica del país al momento de su implementación lo requería.





Dentro de una definición generalizada del servicio social, el departamento de Servicio Social de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos <sup>11</sup> define al servicio social como:

"...la actividad profesional a través de cuya práctica, el universitario participa en la sociedad, identificando problemáticas y coadyuvando a su solución. A través del servicio social se trabaja para impulsar las condiciones necesarias que fomentan la formación integral de los universitarios, en el marco de respeto a los derechos humanos, sociales y de los pueblos, así como el desarrollo sustentable".

Es importante destacar que dentro de la legislación mexicana federal podemos encontrar una definición referente, cuando nos referimos a servicio social, la Ley Reglamentaria del artículo 5o. Constitucional en su artículo 53 lo define como " el trabajo de carácter temporal y mediante retribución que ejecuten y presten los profesionistas y estudiantes en interés de la sociedad y el Estado".

Es importante abogar por la regulación de las pasantías de manera similar a la existente para el servicio social a nivel federal. Esto garantizaría una mejor inserción para los futuros profesionistas y el respeto de sus derechos durante ese periodo. Actualmente las pasantías se mencionan de manera muy general en el artículo 30 de la Ley Reglamentaria del artículo 5o Constitucional, el cual aborda principalmente la autorización y duración de estas. Lo cierto es que, los pasantes son un sector de trabajadores que se encuentran lejos de la protección de los derechos laborales básicos de la constitución y la Ley Federal del Trabajo, para los empleadores en México, los pasantes solo son trabajadores de segunda o tercera categoría. En 1999, Jose Davalos Morales<sup>12</sup>, jurista especialista en derecho laboral por la UNAM describió de manera muy concisa, la situación laboral de los pasantes de la siguiente manera:

---

11

¿Qué es el servicio social? - Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (s. f.). Universidad Autónoma del Estado de Morelos. <https://www.uaem.mx/estudiantes-y-cgresados/servicio-social/que-es-el-servicio-social/>

12

México, E. U. C. P. N. (2015, 6 octubre) *El universal - opinión - Los pasantes como trabajadores*. <https://archivo.eluniversal.com.mx/editoriales/1723.html>



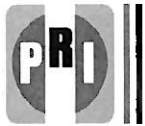
“Jornadas exhaustivas casi siempre mayores que el máximo legal, remuneraciones insultantes muy por debajo del salario mínimo; negación de los beneficios de la seguridad social; no otorgamiento del descanso semanal y de las vacaciones... este es el calvario de muchos pasantes en todo el país, rematado con la expresión soberbia de los patrones, “en vez de que yo te pague por tus servicios como tú me lo exigés, tú deberías pagarme por lo que aprendes en la práctica conmigo”.

#### IV. JUSTIFICACIÓN

La problemática es evidente, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y otros medios estadísticos, <sup>15</sup> en México, 3 de cada 19 jóvenes de entre 15 a 29 años no cuentan con un empleo. <sup>14</sup> Además, hay aproximadamente 4,985,005 estudiantes egresados de educación superior, y la mayoría de ellos se enfrentan a un mercado laboral con una alta demanda. Esto hace que muchos jóvenes laboren en empleos informales para tener un subsidio mientras buscan oportunidades relacionadas con sus estudios. En términos numéricos, <sup>13</sup> aproximadamente el 33.4% de los profesionistas desempleados son egresados universitarios, mismos que si no consiguen un empleo o una pasantía en un lapso de tiempo, pueden enfrentar una falta de estabilidad laboral durante al menos 5 años.

<sup>16</sup> Desafortunadamente, en nuestro país, concluir una carrera universitaria no garantiza conseguir empleo, y mucho menos uno bien remunerado. Esto se debe a los desequilibrios existentes en el mercado laboral mexicano, donde la oferta y la demanda de empleos están polarizadas, resultando en empleos de baja cualificación, según la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico).

Como se mencionó anteriormente, una de las principales causas del desempleo juvenil está relacionada a la ética empresarial de los empleadores. Debido a la falta de experiencia laboral, los solicitantes no cumplen con los estándares y la objetividad requerida para ocupar las vacantes ofrecidas por la empresa. En el primer trimestre La Secretaría de Trabajo y Previsión Social reportó en el primer



trimestre del 2016, una tasa de desocupación juvenil del 7.5%, en donde 5 de cada 100 egresados, por necesidad o desesperación deciden trabajar en un área diferente a la que estudiaron, desperdiciando años de educación que con esfuerzo de ellos y de sus padres pagaron y cursaron.

En primer lugar, es fundamental tener en cuenta las diversas realidades sociales en las que viven estos estudiantes, ya que muchos de ellos no tienen la posibilidad de aceptar trabajos con un salario por debajo del mínimo ni de trabajar en entornos donde no se respeten sus derechos laborales debido a su relación contractual con la empresa o institución.

Es importante reconocer que la productividad y los horarios de los pasantes pueden no ser equiparables a los de los trabajadores regulares. Sin embargo, no se puede aceptar que se encuentren en condiciones precarias y sean víctimas de abusos. Por lo tanto, en función del artículo 4 constitucional y el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se propone la implementación del concepto de "pasantía decorosa" dentro de dicha Ley.

Las pasantías decorosas son una dinámica en la que los estudiantes de educación superior ponen en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso de aprendizaje en la universidad. El objetivo es obtener experiencia laboral en su campo de estudio y así tener una base sólida para encontrar un empleo digno. Sin embargo, es necesario tener en cuenta ciertas características para asegurar dicha acción: aumentar la confianza personal y en las habilidades aprendidas, lo cual

---

<sup>13</sup> De Estadística Y Geografía, I. N. (s. f.). *Panorámica de la población joven por condición de actividad*.  
<https://www.inegi.org.mx/investigacion/pobjoven/>

<sup>14</sup> De Estadística Y Geografía, I. N. (s. f.-b). *Tabulados Interactivos-Genéricos*.  
<https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=ac13059d-e874-4962-93bb-74f2c58a3cb9>

<sup>15</sup> *Retos que enfrentan los jóvenes para acceder al mercado laboral*. (2022, agosto). CENTRO DE INVESTIGACIÓN POLÍTICA.  
<https://imco.org.mx/el-panorama-educativo-y-laboral-de-los-jovenes-en-mexico/#:~:text=Actualmente%2C%20seis%20de%20cada%2010,no%20participan%20económicamente%20son%20estudiantes>).

<sup>16</sup> Del C, G. C. M. (2020, 7 septiembre). *Factores del desempleo juvenil y su impacto en el mercado laboral. Caso Toluca Estado de México 2019*. <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/10/desempleo-juvenil-toluca.html>



puede tener un impacto positivo en la autoestima y la autosuficiencia; lograr tareas con responsabilidad en el entorno laboral, y fomentar la competencia sana y satisfacción personal.

Es importante reconocer que la productividad y los horarios de los pasantes pueden no ser equiparables a los de los trabajadores regulares. Sin embargo, no se puede aceptar que se encuentren en condiciones precarias y sean víctimas de abusos. Por lo tanto, en función del artículo 4 constitucional y el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se propone la implementación del concepto de "pasantía decorosa" dentro de dicha Ley.

Las pasantías decorosas son una dinámica en la que los estudiantes de educación superior ponen en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso de aprendizaje en la universidad. El objetivo es obtener experiencia laboral en su campo de estudio y así tener una base sólida para encontrar un empleo digno. Sin embargo, es necesario tener en cuenta ciertas características para asegurar dicha acción: aumentar la confianza personal y en las habilidades aprendidas, lo cual puede tener un impacto positivo en la autoestima y la autosuficiencia; lograr tareas con responsabilidad en el entorno laboral, y fomentar la competencia sana y satisfacción personal.

Durante las pasantías, los estudiantes pueden tener la oportunidad de entablar relaciones profesionales con especialistas de su área académica. Esto les permitirá adquirir un conocimiento más adecuado. Dicho esto, también pueden experimentar un impacto psicológico positivo al contar con mentores o modelos a seguir, lo cual les permitirá tener un mejor desarrollo personal y laboral.

Es fundamental contar con condiciones justas, ya que esto asegurará un mejor desempeño por parte del estudiante y garantizará una dignificación apropiada de la pasantía; es de suma importancia respetar los derechos laborales de los pasantes, ya que esto establece un orden dentro del entorno laboral y garantiza un ambiente armonioso. Buscamos que los pasantes conozcan sus derechos y obligaciones, de



manera que puedan trabajar con tranquilidad y seguridad, protegiéndose y defendiéndose de los abusos por parte del empleador o la empresa.

Otra de las grandes problemáticas está relacionada con la desigualdad económica y social que existe entre los pasantes. Es evidente que no todos tienen las mismas condiciones económicas, por lo que para muchos resultaría difícil o incluso imposible aceptar pasantías con una remuneración baja o nula. En México, uno de los principales problemas económicos actuales es la llamada "pobreza laboral por ingreso", misma que imposibilita a los mexicanos cubrir los gastos básicos de la canasta familiar debido a los bajos salarios que perciben.

Por lo tanto, en muchas familias los estudiantes universitarios se ven en la necesidad de fungir como proveedores económicos. Esto los lleva a buscar empleos u oficios que no están relacionados en absoluto con sus estudios, con el fin de contribuir a los gastos básicos del hogar.

Es necesario establecer un programa de apoyo dirigido a los estudiantes universitarios o técnicos bachiller que estén realizando una pasantía comprobada y aprobada por la Dirección General de Profesiones. En este programa, la secretaria de Trabajo y Previsión Social deberá de contar con un registro de estudiantes para supervisar que se les otorgue un apoyo económico mensual equivalente al salario mínimo vigente en la ciudad o estado donde residan. Este ingreso les ayudaría a cubrir los gastos básicos que puedan tener, como transporte, alimentación, ropa, entre otros.

Se planea que este programa sea un complemento a las políticas públicas que se han implementado en la actual administración en beneficio de los jóvenes, como el programa "Jóvenes Construyendo el Futuro"<sup>17</sup>. Este programa estará completamente regulado por la secretaria de Trabajo y Previsión Social, con la colaboración de la Dirección General de Profesiones y la Secretaría de Educación Pública. Esto se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 de la Ley Reglamentaria del artículo 5o Constitucional y 52 del reglamento de la ley antes citada, respecto al estudiante que se le debe de considerar como pasante.

<sup>17</sup> JCF - Jóvenes construyendo el futuro (s. f.). <https://jovenesconstruyendocelfuturo.stps.gob.mx/>



La propuesta va encaminada a homologar el apoyo que le sea otorgado a los pasantes con el programa de "Jóvenes Construyendo el Futuro", con la finalidad de apoyar a los futuros profesionistas o técnicos en sus gastos básicos, y que ese tipo de políticas públicas puedan beneficiar a un mayor número de personas de diferentes grupos demográficos y sociales. Hablando en números, en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el año 2023 se contempló para "Jóvenes Construyendo el Futuro" una inversión social de 22 mil 287 millones de pesos, que según cifras del Ejecutivo Federal están destinados para beneficiar a 480 mil jóvenes de los cuales a marzo del 2023 habían cubierto 148 mil jóvenes.

El objetivo es que a través del presupuesto ya otorgado para el programa antes mencionado pueda beneficiarse a los pasantes con un apoyo que consistirá en 6 mil 310 pesos mensuales, el mismo que entrega Jóvenes Construyendo el Futuro a sus beneficiarios, con posibilidad de ajuste al salario mínimo vital vigente en la franja fronteriza norte.

El incremento al presupuesto a este tipo de políticas públicas ha provocado una mejora en la producción de las mismas empresas y han ayudado a varios jóvenes a que se involucren en la vida económica de nuestro país. No se trata de reducir estos apoyos a un grupo de personas, esto puede ser un antecedente en la diversificación de los programas sociales de esta índole para las personas que realmente lo necesitan.

El otorgamiento de este tipo de apoyos debe de ser a través de mecanismos rápidos, sencillos y eficaces al momento de verificar la situación de pasante de la persona que lo esté solicitando, por lo que es necesario la creación de un sistema de registro electrónico accesible por parte de la Dirección General de Profesiones que permita a los pasantes poder registrarse por su propia cuenta para poder obtener su identificación como futuros pasantes. Mismo sistema que les permita si es que así lo desean poder ser beneficiarios del apoyo que será otorgado por el Gobierno Federal, de acuerdo a los lineamientos del artículo 52 del reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional.



La presencia de alumnos universitarios realizando prácticas dentro de las empresas puede tener buenos resultados tanto para las universidades de los pasantes como para las empresas que los reciben. Por lo tanto, es importante impulsar, a través de la legislación federal, que más empresas y universidades firmen convenios de pasantías en el futuro. De esta manera, los próximos profesionistas tendrán la posibilidad de ser aceptados en los centros de trabajo bajo las reglamentaciones básicas. En un primer momento, solo se busca sentar un precedente para vigilar su efectividad.

Todo proyecto que conlleve responsabilidades para cualquier sector de la población requiere de un organismo regulador que se encargue de vigilar, administrar y supervisar a dichos sectores y programas futuros a implementar. En este caso al hablar de pasantes, empresas o instituciones, y si es el caso, de universidades, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores, en coordinación con la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública trabajarán en conjunto para que se cumpla con el objetivo de lograr buenas relaciones laborales pasantes/empresas que les produzcan experiencia, que les hagan conocer sus derechos y originen una futura inserción al mundo laboral para los pasantes y para las empresas mejores resultados en productividad y especialización.

Dicha supervisión se busca sea realizada con base a un programa de acreditación y evaluación de las pasantías que sean ofrecidas por distintas empresas o instituciones públicas o privadas, mismas que les proporcionará a los pasantes la oportunidad de cuantificar en donde poder realizar su pasantía de acuerdo a sus metas laborales y a las empresas a ser más atractivas/productivas en cuestión de sus trabajadores y consumidores, ya que se busca que con esta evaluación les ayude a obtener la acreditación como Empresa Socialmente Responsable.

La creación de un departamento especializado en el trabajo de los pasantes es fundamental para supervisar las diferentes pasantías que se puedan ofrecer en el mercado, garantizando que cumplan con los básicos de los derechos laborales y fines pedagógicos de las mismas; es importante mencionar que no solo se trata de



beneficiar en todos los aspectos a los pasantes, también a través de este tipo de Supervisiones buscamos que muchas empresas por su trato o ambiente laboral que le ofrezcan a sus pasantes puedan recibir algunos incentivos fiscales, haciendo la contratación de pasantes un gasto indispensable que se pueda deducir.

**Hacer una reforma en materia fiscal en este momento es un tanto precipitado ya que no conocemos el impacto que puedan tener las políticas públicas que se proponen en esta iniciativa, por lo que, la propuesta queda sujeta a una futura implementación. Dicha propuesta, a grosso modo, consiste en una reforma de la fracción XIX del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en donde incluyamos que los impuestos por el pago de nómina así como otro gasto que pueda ser causado derivado del cumplimiento de los derechos y obligaciones del pasante puedan ser deducibles del Impuesto Sobre la Renta, siempre y cuando se cumpla el pago de un salario equivalente al salario mínimo o mayor por parte de la empresa.**

**Las empresas podrán deducir de impuestos hasta el 50% de sus erogaciones por concepto de la remuneración económica brindada a los pasantes que contraten. Dicho beneficio podrá ser válido únicamente para la contratación de un pasante por cada diez empleados formales que tenga contratados tratándose de empresas con menos de cien empleados, para la contratación de un pasante por cada dieciséis empleados formales que tenga contratados tratándose de empresas con más de cien empleados, pero menos de mil empleados contratados y para la contratación de un pasante por cada veinticinco empleados contratados en empresas de más de mil empleados.**

Es claro que no podemos intervenir en la capacidad o posible disposición de las empresas o instituciones al momento del ofrecimiento de vacantes, pero lo que si podemos asegurar es que formemos mexicanos mejor preparados al momento de su egreso de la universidad o del bachillerato, mexicanos que sean competitivos a nivel nacional o internacional y que posiblemente puedan tener una mejor calidad de vida en función de su preparación académica-laboral.





## **La falta de oportunidades igualitarias dentro de las pasantías**

<sup>18</sup> En la actualidad, algunas empresas limitan la contratación de estudiantes por su origen étnico, entidad académica, discapacidades, nivel socioeconómico, orientación sexual, imagen, personalidad, ideología, religión, etc. Cada una de estas perspectivas enfatizan la importancia de crear un ambiente para que todos puedan sentirse bienvenidos, respetados y valorados. Se trata de reconocer y valorar las experiencias, perspectivas, antecedentes e identidades únicas de cada individuo en el lugar de trabajo.

El caso de las mujeres en desigualdad de oportunidades es notorio, ya que existe gran disparidad en retribuciones y papeles de alto rango a los cuales puedan ser o no acreedoras, de acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) el corte del cuarto trimestre del 2022 se registró una tasa de participación femenina del 45.6%, del cual el 23.7% son jóvenes estudiantes que por múltiples motivos las posibilidades de conseguir un mejor empleo son mucho menor al de un hombre.

De acuerdo con el Censo de Población 2020, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), hay 20 millones 838,108 mexicanos con discapacidad (16.5% del total de los habitantes del país), donde 2,5 millones son jóvenes y tan solo el 30% logra tener un empleo digno y con las condiciones adecuadas.

Aunado a la realidad que se enfrenta de discriminación dentro de las oportunidades laborales y académicas, nuestros ordenamientos aun no garantizan la igualdad de oportunidades desde ningún enfoque, empezando desde la forma en que son redactados, en el caso de las pasantías las disposiciones que existen al respecto son de décadas atrás, y la misma redacción deja ver que ese tipo de disposiciones no fueron hechas para abarcar a todos los grupos sociales de México. Los futuros profesionistas no son y no deberían de ser un grupo reducido de personas, son tan diversos como todas las personas del país.



<sup>19</sup> La inclusión es importante dentro de la iniciativa, ya que desarrolla mejores estándares de desempeño laboral y productividad por lo que no existirá motivo de desacato o acoso, además de tener una fuerza laboral diversa puede ayudar a las empresas a atraer a los mejores talentos y generar confianza con los clientes.

<sup>20</sup> Lo único a resaltar es el valor del aprendizaje y desempeño dentro de la empresa para que se pueda ser considerado para un puesto definitivo y de calidad. Cada estudiante es distinto, por lo tanto, no solo por ser estudiante debe de tener un trato menor o de rechazo, el ambiente laboral al que está sujeto dependerá de qué tan bien adaptado y cómodo logre estar.

---

<sup>18</sup> García, A. K. (2023, 8 marzo). 10 Gráficos sobre la participación de las mujeres en la economía de México. *El Economista*.

<https://www.economista.com.mx/economia/10-graficos-sobre-la-participacion-de-las-mujeres-en-la-economia-de-mexico-20230308-0043.html>

<sup>19</sup> (*Mejores prácticas en diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo*, 2023)

<sup>20</sup> *¿CÓMO ABORDAR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN TU EMPRESA?* (2019, julio). GOintegro.

<https://blog.gointegro.com/cómo-abordar-la-diversidad-e-inclusión-en-tu-empresa>



## **FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD**

De la justificación de nuestra iniciativa con base en la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**:

- Artículo tercero, párrafo IV, se menciona lo siguiente:  
El Estado priorizará el interés superior de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el acceso, permanencia y participación en los servicios educativos.
- Artículo cuarto, párrafo XVIII, se menciona lo siguiente:  
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.
- Artículo quinto, párrafo III:  
Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

### **LEY GENERAL DE EDUCACIÓN**

art. 5. Toda persona tiene derecho a la educación, el cual es un medio para adquirir, actualizar, completar y ampliar sus conocimientos, capacidades, habilidades y aptitudes que le permitan alcanzar su desarrollo personal y profesional; como consecuencia de ello, contribuir a su bienestar, a la transformación y el mejoramiento de la sociedad de la que forma parte.

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**



Art 8.

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Art 132. Son obligaciones de los patrones:

....

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

**REGLAMENTO DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 5o.  
CONSTITUCIONAL, RELATIVO AL EJERCICIO DE LAS PROFESIONES EN LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

Art 51.- Se entiende por pasante al estudiante que ha concluido el primer año de la carrera en la de dos años; el segundo en las de tres y cuatro años, y el tercero en las de mayor duración.

Art 52.- La práctica profesional de los pasantes se autorizará por la Dirección General de Profesiones cuando se satisfagan los requisitos siguientes:

a).- Ser alumno actual de un plantel profesional;



- b).- Haber concluido el primer año de la carrera en las de dos años, el segundo en las de tres y cuatro años y el tercero en las de mayor duración;
- c).- Ser de buena conducta;
- d).- No tener más de un año de concluidos los estudios;
- e).- Poseer la competencia necesaria, siendo presunción contraria a ella el tener un promedio inferior a 7;
- f).- Someterse al consejo y dirección de un profesionista con título requisitado conforme a la ley.

## **ORDENAMIENTOS INTERNACIONALES EN LOS QUE MÉXICO ES PARTE**

### **Convenio 142 de la OIT, en particular los artículos 1, 2, 3 y 4**

#### **Artículo 1**

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

- (a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
- (b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
- (c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.



## **Artículo 2**

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

## **Artículo 3**

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

**DECRETO EN EL QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 30 Y SE CREA EL CAPÍTULO VIII DE LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL, RELATIVO AL EJERCICIO DE LAS PROFESIONES EN LA CIUDAD DE MÉXICO Y EL CAPÍTULO XVI DEL TÍTULO SEXTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PASANTÍAS DE ESTUDIANTES Y PROFESIONISTAS.**



**ARTÍCULO PRIMERO.** Se adiciona el primer párrafo y se reforman el segundo y tercer párrafo del artículo 30 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5 constitucional, para quedar como sigue;

**ARTÍCULO 30.-** Para efectos de este artículo, del capítulo XVIII de la presente ley, y para las distintas leyes secundarias, se entenderá como pasantía, a la modalidad de aprendizaje y formación profesional que realicen los estudiantes de nivel superior o medio superior a través de actividades relacionadas con el plan curricular de los estudios cursados, las cuales desempeñará en empresas e instituciones públicas o privadas y tienen como fin primordial dar experiencia profesional de alto valor pedagógico con una remuneración económica mínima vital.

La Dirección General de Profesiones podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por **un período no menor de seis meses** y no mayor de tres años.

Para los efectos de lo anterior, se demostrará el carácter de estudiantes con los informes de la facultad o escuela correspondiente, **informes que solo probaran la calidad de estudiante del pasante y el número de créditos que haya cursado hasta el momento de su solicitud si es que es un requisito por parte de la institución de educación superior o media superior.**

En cada caso darán aviso a la Secretaría de Educación Pública y extenderán al interesado una credencial en que se precise el tiempo en que gozará de tal autorización. Al concluir dicho término quedará automáticamente anulada esta credencial. En casos especiales podrá el interesado obtener permiso del Secretario de Educación Pública para prorrogar la autorización, por el tiempo que fije dicho funcionario.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Se crea el capítulo VIII de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en la Ciudad de México en



materia de pasantías, desplazando al actual capítulo VIII a la posición IX, para quedar como sigue;

## **CAPÍTULO VIII**

### **DEL SISTEMA DE PASANTÍAS DE ESTUDIANTES Y PROFESIONISTAS**

**ARTÍCULO 61.** El objeto de este capítulo es regular las prácticas profesionales de los jóvenes, con el fin de promover su desarrollo laboral, fortalecer sus habilidades y facilitar su transición al mercado laboral.

**ARTÍCULO 62.** El sistema educativo nacional promoverá la profesionalización de los estudiantes de nivel superior a través de un sistema de pasantías.

Las pasantías deberán priorizar el valor pedagógico para el participante, cuyos objetivos sean brindar a los estudiantes una experiencia de aprendizaje práctico que les permita aplicar los conocimientos teóricos adquiridos; fomentar el desarrollo de habilidades y competencias pertinentes para su campo de estudio o carrera profesional; garantizar la asignación de tutores o supervisores capacitados para orientar y guiar a los pasantes; promover la reflexión crítica y la evaluación de las experiencias de pasantía; proporcionar a los participantes una formación integral y una transición exitosa al ámbito laboral, en línea con los estándares pedagógicos y las necesidades del mercado laboral.

**ARTÍCULO 63.** Para el funcionamiento del sistema de pasantías, las autoridades educativas, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecerán el diseño de los proyectos pedagógicos integrales de pasantías, los cuales servirán de base para establecer los convenios con las empresas e instituciones que participarán en dicho sistema.

**ARTÍCULO 64.** Los convenios de colaboración deberán atender a los siguientes aspectos:





a) **Se fomentará el establecimiento de convenios de colaboración entre empresas y escuelas, con el objetivo de promover la cooperación y el intercambio de conocimientos en beneficio de los estudiantes y el desarrollo de las pasantías.**

b) **Los convenios podrán abarcar aspectos como la definición de roles y responsabilidades de cada parte, la coordinación de actividades y la colaboración en la supervisión y evaluación de los estudiantes durante las pasantías.**

**ARTÍCULO 65. Las empresas y las escuelas se comprometerán a compartir información relevante para facilitar la realización de las pasantías, como las necesidades y expectativas del mercado laboral, los perfiles de los estudiantes requeridos y las oportunidades disponibles.**

**Se promoverá la comunicación fluida entre ambas partes para asegurar una adecuada coordinación y adaptación de las pasantías a las demandas del entorno laboral.**

**ARTÍCULO 66. El formato de colaboración en el diseño de programas de pasantías requerirá lo siguiente:**

a) **Las empresas y las escuelas trabajarán conjuntamente en el diseño de programas de pasantías que cumplan con los requisitos académicos y las necesidades del sector empresarial.**

b) **Se buscará la retroalimentación y participación de las empresas en la definición de los objetivos de aprendizaje, las competencias a desarrollar y las actividades prácticas a realizar durante las pasantías.**

**ARTÍCULO 67. La Dirección General de Profesiones en coordinación con la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores serán los organismos encargados en la vigilancia de las relaciones académico-laborales de los pasantes con las empresas o instituciones del sector público o privado, para asegurar los fines pedagógicos y de integración laboral de las pasantías; procurando en todo momento los derechos y obligaciones de los pasantes y de las empresas o instituciones.**



**a) Las instituciones antes mencionadas son las encargadas de realizar y planificar la elaboración del padrón electrónico actualizado de pasantes, en donde se registrarán, a través de medios electrónicos, facilitando el acceso a la inscripción de una pasantía.**

**ARTÍCULO 68. De la promoción de la igualdad de género**

**a) Se promoverá la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el acceso a oportunidades laborales, educativas y de desarrollo profesional.**

**b) Se implementarán políticas y programas que fomenten la participación equitativa de hombres y mujeres en pasantías y prácticas profesionales, evitando cualquier forma de discriminación de género y garantizando igualdad de condiciones y oportunidades.**

**Artículo 69. Inclusión de jóvenes en situación de vulnerabilidad**

**a) Se establecerán medidas especiales para promover la inclusión de jóvenes en situación de vulnerabilidad, como aquellos provenientes de entornos socioeconómicos desfavorecidos, personas con discapacidad o pertenecientes a grupos minoritarios.**

**b) Se brindarán oportunidades equitativas de acceso a pasantías dignas, implementando programas de apoyo, becas o asesoramiento personalizado para asegurar su participación y desarrollo profesional.**

**Artículo 70. Eliminación de barreras de acceso**

**a) Se adoptarán medidas para eliminar las barreras de acceso a las pasantías dignas, como la implementación de políticas de inclusión digital, la adaptación de los lugares de trabajo para personas con discapacidad y la reducción de obstáculos económicos.**

**b) Se promoverá la colaboración entre empresas, escuelas y organismos públicos para establecer programas de financiamiento, subsidios o ayudas**



**que faciliten la participación de jóvenes en pasantías dignas, especialmente aquellos con recursos limitados.**

**ARTÍCULO TERCERO.** Se crea el capítulo XVI del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo en materia de pasantías, desplazando al actual capítulo XVI a la posición XVIII del Título Sexto, para quedar como sigue;

## **TÍTULO SEXTO**

### **CAPÍTULO XVI**

#### **TRABAJO DE LOS PASANTES**

**ARTÍCULO 354.** Para efectos de este capítulo y otras leyes secundarias, se entenderá como pasantía decorosa a toda práctica profesional en la cual los estudiantes y futuros profesionistas, puedan poner en práctica los conocimientos que han adquirido, con oportunidad de adquirir nueva experiencia profesional, teniendo como principales características las siguientes consideraciones:

**Condiciones de trabajo justas, respetándose la dignidad humana y creando un ambiente en el cual no se permita la discriminación.**

**Aprendizaje significativo, proporcionando una verdadera oportunidad de adquisición de conocimientos y desarrollo profesional.**

**Jornadas de trabajo de máximo 5 horas, que les permita continuar con sus estudios universitarios con horarios plenamente establecidos.**

**Remuneración económica adecuada y digna, conforme al trabajo realizado y al salario mínimo vigente.**

**Equidad de género e igualdad de condiciones en el proceso de selección de los pasantes.**

**ARTÍCULO 355.** La creación e implementación de las pasantías dignas escolares y profesionales surge en función de la protección de los derechos laborales básicos otorgados en nuestra carta magna y los contemplados por el derecho internacional de los derechos humanos.



**ARTÍCULO 356. Los derechos laborales contemplados por las pasantías decorosas, mencionados de manera enunciativa más no limitativa, serán:**

- 1. Acceso a prácticas profesionales decorosas y justas, sin discriminación por razones de género, raza, religión, orientación sexual u otros.**
- 2. Recibir un trato digno, respetuoso, y libre de discriminación por motivos físicos, de vestimenta, apariencia, idioma, origen étnico, sexo, género o religión, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.**
- 3. Recibir una remuneración económica que en ningún caso podrá ser inferior a la mitad de un salario mínimo, aún y cuando la carga horaria sea menor a la mitad de la jornada laboral ordinaria. El pasante deberá ser registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para recibir los servicios de éste, en caso de que su institución educativa no le proporcione dicha seguridad social.**
- 4. Dos días de descanso por cada 5 laborados, al igual que los considerados como días feriados oficiales. Teniendo como máximo una jornada laboral de 25 horas semanales.**
- 5. Los pasantes deberán desempeñar sus actividades en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares establecidos para ello según el tipo de labor a desarrollar, debiendo ser un espacio limpio, seguro y decoroso.**
- 6. Derecho a una formación relevante y supervisión adecuada. El pasante tiene derecho a recibir una formación relevante para su área de estudio y desarrollo profesional durante la pasantía. Asimismo, la empresa u organización deberá designar un supervisor que brinde orientación y apoyo durante el periodo de pasantía.**
- 7. Derecho a obtener un certificado de pasantía. Al finalizar la pasantía, el pasante tiene derecho a recibir un certificado que acredite su participación y las habilidades adquiridas durante el periodo de prácticas.**
- 8. Acreedor a oportunidades de desarrollo profesional, mejorando las habilidades y capacidades del pasante en las áreas de trabajo.**
- 9. Conocer el plan de trabajo correspondiente a la pasantía para la que aplique, debiendo recibir la asesoría necesaria por parte de la empresa o institución,**



así como de la institución académica a la que pertenezca, para alcanzar los objetivos pedagógicos planteados.

**ARTÍCULO 357.** Las obligaciones de los pasantes contempladas para las pasantías decorosas, serán:

1. No exceder el tiempo máximo de 3 años naturales para la realización de su pasantía.
2. Respetar lo establecido en los códigos de ética o reglamentos interiores de las empresas o instituciones donde prestan sus actividades.
3. Realizar de manera responsable las actividades que se le indiquen en el Plan de Actividades de la empresa o institución conforme a cada carrera profesional o técnica, conforme a las cargas horarias establecidas.
4. Asistir puntualmente en los días y horarios establecidos al lugar acordado para realizar sus actividades, y en su caso, avisar oportunamente respecto de los impedimentos para asistir cuando se trate de motivos justificados.
5. Cuidar y mantener en buen estado las instalaciones, equipo, herramientas o materiales que utilicen para el desarrollo de su labor.
6. El pasante deberá presentar un informe final de pasantía, de acuerdo al Plan de Actividades que oportunamente se le impartan.
7. El pasante debe acatar las normas de seguridad e higiene industrial establecidas por la empresa.
8. El pasante deberá notificar al tutor de la empresa cualquier irregularidad manifiesta en su lugar de trabajo.
9. En caso de problemas laborales, el pasante está en la obligación de presentarse al plantel e informar al Departamento de Pasantía su situación con previa comunicación al supervisor de la empresa.
10. El pasante deberá prestar la debida atención al supervisor de la empresa en el momento que este le dé las instrucciones verbales y escritas durante la pasantía.

**ARTÍCULO 358.** Los pasantes recibirán una remuneración económica que se calculará con base en las condiciones que determinen cada empresa o



**institución del sector público o privado, que será proporcional a la carga horaria de la pasantía y al salario mínimo vigente.**

**ARTÍCULO 359. Se otorgará por parte del Gobierno Federal a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública un estímulo monetario a los que comprueben a través de la Dirección General de Profesiones que se encuentran ejerciendo en ese momento una pasantía; se aplicará para el cálculo de la asignación del estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.**

**ARTÍCULO 360. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública estarán facultadas para hacer visitas periódicas a los centros de trabajo de los pasantes para verificar que se cumplan con las condiciones de trabajo indicadas para los pasantes, así como de la calidad del trabajo de los pasantes.**

**ARTÍCULO 361. Las visitas periódicas que se mencionan en el artículo anterior tomarán como referente el siguiente modelo de acreditación y evaluación de pasantías, en donde el Gobierno Federal en coordinación con organizaciones de la sociedad civil podrán trabajar para otorgar a las empresas que cumplan la acreditación una certificación como Empresas Socialmente Responsables.**

**ARTÍCULO 362. Del Programa de Acreditación y Evaluación hacia las Empresas con los Pasantes**

**Objetivo:**

**El presente programa busca acreditar y evaluar de manera objetiva a distintas empresas por medio de diferentes mecanismos y acciones, para ayudar a definir el manejo de los pasantes que se encuentran en rendimiento laboral con ellas, con el fin de asegurar el desarrollo adecuado de los pasantes y establecer criterios en las empresas para tener y/o seguir contando con pasantes.**

**Requisitos generales que deben cumplir:**



- 1. Trabajo justo y de respeto hacia los pasantes.**
- 2. Desarrollo adecuado del área de estudio del pasante en relación con las tareas designadas.**
- 3. Proporcionar un ambiente seguro y de calidad implementando oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.**
- 4. Respeto de pensamientos, ideologías, creencias, razas, orientación sexual entre otros fomentando la igualdad y equidad.**
- 5. Respeto e implementación de los Derechos Laborales de los pasantes. Establecimiento de las obligaciones oficiales de los pasantes.**

**Implementación:**

- 1. La evaluación se establecerá por medio de puntuaciones, cada criterio ya establecido tendrá una ponderación asignada, comenzando del número 3 al 5 las cuales deben tener un total de 40 puntos es caso de cumplir con todos los criterios establecidos.**
- 2. El mínimo de puntuación que podrían tener es de 30 puntos para que se les pueda asignar la acreditación.**
- 3. Como primera instancia de dicha evaluación se implementará por medio de cuestionarios y encuestas las cuales se les aplicará a todos los pasantes o empleados en caso de que soliciten conseguir la acreditación para rescindirlo, por medio de distintos cuestionamientos enfocados a los criterios de evaluación.**
- 4. La comisión de evaluación, se conformará por un grupo de especialistas, los cuales se encargarán de revisar y evaluar la respuesta de los cuestionarios. Los comisionados serán los encargados de asignar la calificación a cada criterio.**
- 5. Realizar auditorías y visitas a la empresa para verificar la veracidad de la información proporcionada de los cuestionarios y evaluar la implementación y**



**cumplimiento de los criterios. Dichas visitas estarán encargadas por la comisión de evaluación.**

**6. Creación de un informe: concluyendo con el desarrollo de los cuestionamientos y visitas se establecerá por medio de la comisión de evaluación los resultados de las ponderaciones finales las cuales se les informaran a las empresas si es que sus tratos son los adecuados para los pasantes.**

**El programa reconocerá a todas las empresas acreditadas, esto incentivará a otras a mejorar sus prácticas de igual forma se realizará una una constante evaluación anual ya que es fundamental revisar y actualizar sus ponderaciones en conjunto con un monitoreo continuo para asegurar que se estén cumpliendo con los criterios**

**La implementación requerirá de colaboración con las empresas y un enfoque continuo de mejora.**

## **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

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

Palacio legislativo de San Lázaro a 13 de febrero del 2024.

Karla Ayala Villalobos  
Diputada Federal





**Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXV Legislatura**

**Junta de Coordinación Política**

**Diputados:** Jorge Romero Herrera, presidente; Moisés Ignacio Mier Velasco, Morena; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Alberto Anaya Gutiérrez, PT; Jorge Álvarez Máñez, MOVIMIENTO CIUDADANO; Francisco Javier Huacus Esquivel, PRD.

**Mesa Directiva**

**Diputados:** Marcela Guerra Castillo, presidenta; vicepresidentas, Karla Yuritzi Almazán Burgos, MORENA; Joanna Alejandra Felipe Torres, PAN; Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz, PRI; secretarios, Brenda Espinoza López, MORENA; Diana Estefania Gutiérrez Valtierra, PAN; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Pedro Vázquez González, PT; Jessica María Guadalupe Ortega de la Cruz, MOVIMIENTO CIUDADANO; Olga Luz Espinosa Morales, PRD.

**Secretaría General**

**Secretaría de Servicios Parlamentarios**

**Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

**Director:** Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

**Apoyo Documental:** Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>