



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



19 NOV. 2025

SE REMITIÓ A LA CÁMARA DE DIPUTADOS.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD, EN MATERIA DE FOMENTO AL PRIMER EMPLEO.

50 El que suscribe, Senador **Luis Donaldo Colosio Riojas**, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por el artículo 8, numeral 1, fracción I, del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta honorable asamblea, la presente Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En México, las cifras recientes evidencian que el desempleo juvenil es un problema apremiante y desproporcionado. A pesar de que la tasa nacional de desocupación ha caído a mínimos históricos (2.7% en el segundo trimestre de 2024), los jóvenes enfrentan un desempleo casi el doble de la media nacional. De hecho, cuatro de cada diez personas desempleadas en el país tienen entre 20 y 29 años. Si se incluye a la población económicamente activa de 15 a 19 años, se estima que más de la mitad de todos los desempleados en México son menores de 30 años. Alrededor de 843 mil jóvenes estaban buscando empleo sin éxito hacia mediados de 2024, siendo particularmente afectado el grupo de 20 a 24 años. Esta situación coloca a la juventud como el sector más vulnerable en el mercado laboral actual.

La tasa de desocupación juvenil se ha mantenido como la más alta entre todos los grupos de edad, en torno al 5% en 2024, cifra que triplica aproximadamente la de los adultos mayores de 30 años. Incluso tras la recuperación económica post-pandemia, el desempleo de los jóvenes no ha regresado plenamente a niveles prepandemia en México ni en el mundo. En 2022, la tasa de desocupación de las personas jóvenes fue de 6.0%, comparada con solo 2.4% en la población adulta. Esta brecha refleja las dificultades particulares que enfrentan los nuevos entrantes al mercado laboral. Cabe destacar que las mujeres jóvenes presentan tasas de desocupación más elevadas (6.9% en 2022) frente a sus pares masculinos (5.4%), señal de disparidades de género que persisten en la inserción laboral.

No se trata sólo del desempleo abierto. Un indicador crítico es el de los jóvenes que no estudian ni trabajan (los llamados "ninis"), que representa una pérdida de

capital humano para el país. En 2023, alrededor del 15.6% de los jóvenes mexicanos de 15 a 24 años no asistían a la escuela ni tenían empleo, porcentaje similar al promedio de América Latina. La situación empeora al analizar la brecha de género: aproximadamente 23% de las mujeres jóvenes mexicanas de 15-24 años son ninis, frente a solo 8% de los hombres. En el tramo ampliado hasta 29 años, las estimaciones sitúan la proporción de mujeres jóvenes fuera de estudio y empleo en torno a una de cada cuatro, muy por encima de la de los hombres (aprox. 9%). Esto indica que el desafío del acceso al primer empleo formal tiene también un componente de género y de roles sociales, donde las jóvenes enfrentan obstáculos adicionales.

Por último, entre quienes logran incorporarse al trabajo, prevalece la informalidad como característica dominante del empleo juvenil. Casi seis de cada 10 jóvenes ocupados están en la informalidad laboral, sin contrato ni seguridad social. En 2022, 9.6 millones de jóvenes mexicanos trabajaban en el sector informal, alcanzando una tasa de informalidad juvenil de 60.1%. Esta cifra supera la tasa de informalidad promedio nacional (alrededor de 52-55%) y subraya que la primera experiencia laboral de muchos jóvenes ocurre al margen de la economía formal. Organismos especializados han advertido que la tasa de desocupación juvenil persistente y la inserción precaria de los jóvenes reflejan retos estructurales en la economía mexicana – entre ellos un débil crecimiento del empleo formal y una alta informalidad – que dificultan la transición de las nuevas generaciones al trabajo decente.

Causas Estructurales y Barreras de Acceso al Empleo Formal

El desempleo y la subocupación juvenil en México no son meramente coyunturales, sino síntoma de problemas estructurales profundos. Diversos estudios identifican barreras específicas que dificultan a la población joven obtener su primer empleo formal. Entre las principales causas destacan:

- **Falta de experiencia laboral previa:** Es un círculo vicioso común para los jóvenes: se les exige experiencia para contratarlos, pero no pueden adquirirla sin una oportunidad inicial. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, durante la actual administración se registró en promedio cada trimestre más de 68 mil jóvenes de 15 a 19 años y 78 mil de 20 a 24 años que no lograron encontrar empleo debido a su falta de experiencia. La falta de experiencia se posiciona constantemente entre las primeras causas de desempleo reportadas para este grupo etario, sólo por detrás de factores como la pérdida involuntaria del empleo o la terminación de contratos temporales. Esta situación perpetúa la condición de “trabajador novato” e inhibe la entrada de los jóvenes al empleo formal bien remunerado.



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



- Débil vinculación entre educación y mercado laboral: Existe una brecha significativa entre lo que enseñan las instituciones educativas y las competencias que demanda el sector productivo. La falta de una vinculación efectiva dificulta que los egresados jóvenes encuentren empleos acordes a su nivel de formación. México se ha rezagado en el desarrollo de competencias laborales relevantes; incluso la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que nuestro país ocupa de los últimos lugares en desarrollo de habilidades laborales entre sus miembros, obstáculo que dificulta la inserción de los jóvenes al mercado formal. Muchos jóvenes con educación media superior o superior terminan aceptando empleos que no requieren sus estudios, debido a la escasez de oportunidades en su campo profesional. Esta sobreeducación relativa, sumada a la calidad variable de la educación (especialmente en instituciones con estándares bajos), impacta directamente en la empleabilidad de los egresados y aumenta la probabilidad de terminar en la informalidad o en puestos por debajo de su cualificación.
- Dificultad de inserción comparativa y discriminación por edad: Estudios técnicos muestran que es hasta dos veces más difícil para un joven acceder a un empleo formal que para un adulto con más trayectoria. Los empleadores suelen percibir mayor riesgo al contratar personal sin experiencia, lo que coloca a los jóvenes en desventaja frente a adultos para una misma vacante. Adicionalmente, algunas prácticas laborales pueden incurrir en discriminación etaria al asumir que los jóvenes carecen de ciertas habilidades de madurez o compromiso; si bien esta es una percepción no basada en méritos, termina traducéndose en menos contrataciones formales juveniles. Consecuencia de ello es que los jóvenes tardan más tiempo en encontrar un empleo estable, prolongando la transición escuela-trabajo.
- Precariedad salarial e inestabilidad inicial: Cuando logran emplearse, los jóvenes suelen enfrentar salarios bajos y condiciones laborales inestables, lo cual erosiona los incentivos para permanecer en el empleo formal. La mitad de los jóvenes ocupados en México gana, a lo sumo, alrededor de 5,186 pesos mensuales, un ingreso apenas suficiente que muchas veces los obliga a combinar múltiples ocupaciones para completar sus gastos. Esta "pluriocupación" juvenil frecuentemente implica tomar trabajos informales o eventuales en paralelo, dificultando la construcción de una trayectoria formal continua. Así, el bajo salario inicial y la ausencia de prestaciones contribuyen a que numerosos jóvenes alternen entre la informalidad y pequeños periodos de desempleo, en busca de mejorar sus ingresos. Al normalizarse esta rotación, se refuerza la participación de los jóvenes en el sector informal como vía para complementar ingresos.
- Alta informalidad de origen: La propia estructura laboral genera una trampa: el camino más accesible para obtener ingresos como joven es la



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



informalidad. Para quienes no cuentan con estudios superiores, las probabilidades de caer en la informalidad son aún mayores. Siete de cada diez jóvenes mexicanos de 15 a 24 años trabajan actualmente en el sector informal, tasa muy superior al promedio de la población general ($\approx 55\%$). Incluso entre jóvenes con educación universitaria, más de la mitad (alrededor de 51-55%) se encuentra en empleos informales o en ocupaciones por debajo de su nivel educativo. En pocas palabras, tener estudios profesionales no garantiza una inserción formal: la falta de oportunidades acordes a su formación hace que muchos profesionistas jóvenes terminen en la informalidad por necesidad. Esta situación refleja tanto la insuficiente creación de empleos formales de calidad, como un posible desajuste entre la oferta de habilidades de los egresados y la demanda productiva.

En resumen, la juventud mexicana encara múltiples barreras estructurales para acceder a un primer empleo formal. La conjugación de requisitos de experiencia difíciles de cumplir, poca conexión entre escuelas y empresas, sesgos en contratación, salarios iniciales poco atractivos y un entorno laboral con preeminencia de la informalidad, conspira contra la plena incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo formal. Estos factores requieren ser atendidos de manera integral mediante políticas públicas focalizadas, de forma que se rompa el ciclo que actualmente lleva a miles de jóvenes del aula a la desocupación o a la informalidad.

Desigualdades Regionales y de Género en la Inserción Laboral

El reto del primer empleo formal para la juventud adquiere distintas dimensiones según la región geográfica y el género, lo que obliga a un análisis con enfoque de disparidades. En términos regionales, si bien la tasa general de desempleo juvenil es mayor en estados con economías más dinámicas del norte y bajo (donde más jóvenes buscan empleo activamente), también se observa la sobrerrepresentación de la juventud en el total de desocupados en ciertas entidades. Por ejemplo, en Durango, Coahuila y Nuevo León, cerca de 60% o más de las personas sin empleo son menores de 30 años. Esto contrasta con estados como Morelos o Colima, donde los jóvenes representan en torno al 38-41% de los desempleados. Estas diferencias sugieren que en regiones más industrializadas la competencia laboral deja a los jóvenes en desventaja frente a trabajadores con experiencia (de ahí su alta proporción en el desempleo), mientras que en regiones con economías menos desarrolladas, muchos jóvenes ni siquiera figuran como desocupados porque pueden estar en la informalidad o inactivos. En todos los casos, identificar las zonas con mayor rezago en la inclusión laboral juvenil resulta fundamental para dirigir apoyos e incentivos donde más se requieren. Las brechas regionales también se manifiestan en acceso a educación superior y capacitación: por



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



ejemplo, menos del 20% de los jóvenes del quintil más pobre accede a estudios universitarios, contra más del 50% en el quintil más rico, brecha que suele tener un componente territorial (estados del sur-sureste con menor oferta educativa y menor absorción laboral formal).

Aún más pronunciadas son las brechas de género en la transición de los jóvenes al trabajo. Desde la adolescencia tardía, las mujeres mexicanas enfrentan obstáculos adicionales para incorporarse al mercado laboral formal. La tasa de participación económica de las jóvenes es marcadamente inferior a la de los hombres jóvenes – en el rango de 25 a 64 años, sólo 57% de las mujeres participan en la fuerza laboral, frente a 90% de los hombres – lo cual refleja cargas sociales desiguales. Muchas mujeres jóvenes abandonan o posponen la búsqueda de empleo remunerado debido a responsabilidades de cuidado no compartidas equitativamente. De hecho, 7 de cada 10 mujeres jóvenes que ni estudian ni trabajan se dedican exclusivamente a los quehaceres del hogar y al cuidado de familiares. En promedio, una joven inactiva laboralmente invierte casi 60 horas semanales en trabajo doméstico y de cuidados, mientras que sus pares varones inactivos dedican 36 horas a esas labores. Esta distribución desigual del tiempo y las tareas no remuneradas ayuda a explicar por qué la proporción de mujeres ninis duplica a la de hombres. Además, incluso entre quienes estudian y buscan empleo, persisten sesgos de contratación que afectan a las mujeres jóvenes – desde prejuicios sobre futura maternidad hasta entornos laborales poco flexibles – lo que deriva en menores oportunidades.

Las mujeres jóvenes que sí logran incorporarse a un empleo formal a menudo encuentran barreras en la calidad y permanencia de dichos empleos. Estadísticas recientes señalan que un hombre joven empleado percibe en promedio un ingreso 24% mayor que una mujer joven empleada, brecha salarial ligada en parte a la segregación ocupacional (ellas en sectores peor pagados) y a dificultades para ascender. Asimismo, las mujeres tienden a concentrarse en empleos temporales o de medio tiempo (trabajan en promedio 37 horas semanales remuneradas vs 44 horas de los hombres), muchas veces para compatibilizar con las labores de cuidado, lo que se traduce en menores ingresos y experiencia acumulada. En suma, ser joven y mujer en México implica una doble desventaja en términos laborales, resultando en una inserción más tardía, intermitente y frecuentemente informal. Cualquier política que promueva el primer empleo debe considerar medidas con enfoque de género – por ejemplo, facilitación de estancias infantiles, esquemas de trabajo flexible o incentivos específicos – para cerrar esta brecha y no dejar atrás el talento de más de la mitad de la juventud.

Consecuencias Económicas y Sociales



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



No abordar eficazmente la falta de acceso de los jóvenes a un empleo formal conlleva altos costos tanto económicos como sociales para México. La Organización Internacional del Trabajo advierte que la inacción frente al desempleo y subempleo juvenil resulta en múltiples impactos negativos, entre los que destacan la pérdida de productividad nacional, una merma en el consumo y la inversión interna, el desplazamiento de la fuerza laboral joven hacia actividades informales o de menor valor agregado, y un riesgo de desafección social creciente entre las nuevas generaciones. Este “riesgo de desafección” alude a la posibilidad de que surja frustración, apatía o incluso conductas antisociales en jóvenes que se sienten excluidos del desarrollo económico. Un contingente de jóvenes persistentemente desempleados o precarizados puede ver erosionada su confianza en las instituciones y en el mérito del esfuerzo individual, minando la cohesión social.

Desde la perspectiva estrictamente económica, tener a una proporción significativa de la juventud fuera del circuito productivo formal implica desaprovechar un bono demográfico valioso. Los expertos han señalado que México está desperdiciando una oportunidad estratégica al no aprovechar el potencial de su población joven en plenitud. Durante unos años más, el país contará con una estructura poblacional joven amplia (la llamada “ventana demográfica”), que podría ser motor de crecimiento. Si esos millones de jóvenes no logran integrarse en empleos formales y bien remunerados, se traduce en menor crecimiento del PIB potencial y en menos innovación. Los jóvenes aportan nuevas perspectivas, mayor adaptabilidad y habilidades digitales nativas que resultan cada vez más críticas en la economía moderna. Al marginarlos o confinarlos al sector informal, se pierden recursos clave para la innovación, la competitividad y la productividad empresarial. Por el contrario, cuando las empresas incluyen a los jóvenes en sus plantillas formales, se ha observado que mejoran la diversidad generacional, la retención de talento (al renovar continuamente las habilidades de la organización) y reducen costos futuros de reclutamiento, fortaleciendo su competitividad.

Otra consecuencia preocupante es el efecto cicatriz en la trayectoria laboral de los jóvenes que experimentan un mal comienzo. Diversos análisis señalan que pasar periodos prolongados en desempleo o en la informalidad al inicio de la vida laboral tiende a reducir las perspectivas salariales futuras y la estabilidad del empleo (esto es, deja cicatrices difíciles de revertir). En México, un estudio del Centro de Estudios Espinosa Yglesias reveló que el 62% de quienes comenzaron su vida laboral en la informalidad permanecen en ella actualmente, atrapados en empleos precarios, mientras que 90% de quienes iniciaron con un empleo formal continúan hoy en la formalidad. Es decir, el primer empleo marca profundamente la trayectoria: un mal inicio condena a muchos jóvenes a mantenerse en la periferia de la economía formal durante años, con menores ingresos y ausencia de protección social. Esto también implica, a largo plazo, costos para el erario, pues



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



una generación que no cotiza a la seguridad social ni acumula ahorro para el retiro puede convertirse en una carga financiera para los sistemas de apoyo social en su edad adulta. Del mismo modo, altos índices de empleo informal juvenil significan menores aportaciones fiscales y presión competitiva desleal sobre las empresas que sí cumplen con las obligaciones laborales.

Socialmente, la falta de opciones laborales dignas para la juventud está ligada a otros fenómenos indeseables. Al prolongarse la dependencia económica de los jóvenes de sus familias o del Estado, aumenta la vulnerabilidad a la pobreza y a la desigualdad intergeneracional. Los jóvenes desempleados o subempleados de hoy con frecuencia son los adultos con menor acumulación de patrimonio mañana, perpetuando ciclos de pobreza. Adicionalmente, algunas investigaciones sugieren que poblaciones juveniles sin oportunidades pueden ser más proclives a emigrar del país en busca de empleo, privando a México de su energía y talento. En el peor de los casos, la carencia de alternativas puede volver a ciertos jóvenes presa fácil de economías ilícitas o de la violencia, un riesgo latente en contextos de exclusión. La OIT resume claramente el escenario: ignorar la realidad del desempleo juvenil conlleva costos sociales elevadísimos – en cohesión, seguridad e integración – que ninguna nación puede permitirse. Es preferible invertir hoy en la incorporación productiva de la juventud, que pagar mañana las consecuencias de una generación perdida.

Experiencias Internacionales en el Fomento al Primer Empleo

El desafío de lograr que los jóvenes accedan a empleos formales no es exclusivo de México. Muchas economías, desarrolladas y emergentes, han implementado políticas innovadoras para reducir el desempleo juvenil e impulsar la contratación de jóvenes, de las cuales podemos extraer valiosas lecciones. Al analizar experiencias internacionales exitosas, se identifican varios ejes de intervención comunes, alineados con las medidas previstas en la presente iniciativa:

1. Incentivos fiscales y subsidios al empleo juvenil: Una tercera parte de los países de la OCDE puso en marcha, especialmente durante la fase de recuperación post-COVID, nuevos apoyos económicos a empleadores que contratan gente joven. Actualmente, casi dos tercios de las economías desarrolladas cuentan con algún tipo de subvención o incentivo específico para estimular la contratación de jóvenes. Estos esquemas incluyen subsidios salariales temporales, reducciones en cuotas de seguridad social o créditos fiscales para las empresas que ofrezcan el primer empleo a personas jóvenes. La evidencia sugiere que tales apoyos pueden ser una forma costo-efectiva de ayudar a los jóvenes a conseguir empleo durante coyunturas difíciles, siempre que estén bien focalizados. En América Latina, varios países han optado por instrumentos similares. Por ejemplo, Chile implementa el *Subsidio al Empleo Joven*, un apoyo monetario compartido entre trabajador joven y



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



empleador que mejora el ingreso del joven contratado formalmente y reduce el costo laboral para la empresa, condicionando el beneficio a que se mantenga al día la cotización en seguridad social. Brasil cuenta con la *Lei do Aprendiz*, que obliga y a la vez apoya a las empresas para contratar aprendices jóvenes con salario subsidiado y capacitación garantizada. Uruguay y Argentina también han legislado reducciones temporales de impuestos o contribuciones patronales para incentivar el primer empleo juvenil. Cabe señalar que México mismo experimentó en el pasado con programas de estímulo al primer empleo; por ejemplo, vía crédito fiscal en cuotas patronales del IMSS, aunque con alcances limitados. La lección internacional es que, bien diseñados, los incentivos financieros pueden compensar la falta de experiencia de los jóvenes y motivar a las empresas a brindarles una primera oportunidad. Eso sí, deben implementarse con mecanismos de supervisión para evitar abusos (p. ej., rotación de jóvenes solo para recibir subsidios) y acompañarse de otras estrategias complementarias.

2. Programas de capacitación y formación dual (educación-trabajo): Las políticas más efectivas a nivel global combinan el impulso al empleo con el desarrollo de habilidades de los jóvenes. Países con bajas tasas de desempleo juvenil, como Alemania, Austria o Suiza, cuentan desde hace décadas con sistemas de formación dual robustos, donde los jóvenes dividen su tiempo entre la educación escolar y la formación práctica remunerada en empresas. Este modelo facilita que al graduarse ya cuenten con experiencia laboral y competencias pertinentes, eliminando la brecha "sin experiencia" que aqueja a nuestros jóvenes. Siguiendo esta tendencia, más del 75% de los países de la OCDE han reforzado las oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo para jóvenes, mediante la ampliación de programas de pasantías, prácticas profesionales y empleos de verano. Durante la recuperación económica reciente, varias naciones europeas incrementaron la flexibilidad y cobertura de sus programas de aprendizajes y prácticas para asegurar que los jóvenes adquirieran experiencia aun en tiempos difíciles. En América Latina, se han ejecutado iniciativas inspiradoras en esta línea: Colombia estableció el contrato de aprendizaje y programas como *40 Mil Primeros Empleos* enfocados en pasantías remuneradas para egresados; Argentina desarrolló desde los años 90 el *Proyecto Joven* combinando capacitación técnica con experiencia en empresas para jóvenes vulnerables; Chile implementó el programa *Chile Joven* con componentes de entrenamiento laboral y pasantías en el sector privado. Evaluaciones de estos casos sugieren que los jóvenes participantes mejoraron sustancialmente su empleabilidad y tasas de inserción formal en comparación con grupos de control. Tomando nota de ello, la iniciativa en discusión propone fortalecer los esquemas de prácticas profesionales y vinculación escuela-trabajo en México, incentivando la colaboración entre instituciones educativas, centros de capacitación y empresas, para que los estudiantes y recién egresados adquieran experiencia real en sectores demandados de la economía. Facilitar esta transición educativa-laboral resultará en jóvenes mejor preparados y



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



con contactos profesionales al buscar empleo, tal como la literatura especializada recomienda.

3. Certificación de habilidades y vinculación de competencias: Otro elemento clave es asegurar que los jóvenes puedan certificar las competencias que poseen, incluso aquellas adquiridas fuera del sistema formal educativo, de modo que los empleadores reconozcan su verdadero potencial. En respuesta a este reto, numerosos países han desarrollado Marcos Nacionales de Cualificaciones que permiten evaluar y certificar habilidades laborales específicas. Por ejemplo, Perú y Colombia han avanzado recientemente en la creación de sistemas nacionales de cualificaciones para reconocer aprendizajes previos y trayectos técnicos alternativos. A nivel global existen más de 140 marcos nacionales de cualificaciones operando, varios de ellos en América Latina, que facilitan la comparabilidad y transparencia de las habilidades de los candidatos ante las empresas. Estos mecanismos benefician sobre todo a jóvenes que, por haber truncado sus estudios formales, desarrollaron destrezas en la economía informal o mediante autoaprendizaje. Certificar sus habilidades (por ejemplo, en oficios, en competencias digitales, en idiomas, etc.) eleva su perfil y su salario de reserva, abriéndoles puertas en empleos formales que de otro modo les estarían vedados por falta de título académico. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha instado a que los sistemas educativos y laborales sean más flexibles en este aspecto, asegurando que los jóvenes cuenten con cualificaciones relevantes y alineadas a las necesidades del mercado laboral. La presente iniciativa atiende ese llamado promoviendo la certificación de competencias laborales de los jóvenes, en coordinación con instancias como el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), para dar valor oficial a las habilidades que nuestros jóvenes puedan aportar.

4. Orientación laboral y servicios de empleo especializados: Las experiencias exitosas también subrayan la importancia de ayudar activamente a los jóvenes en la búsqueda de empleo. Países como el Reino Unido, Australia o Canadá cuentan con servicios públicos de empleo que brindan orientación vocacional, bolsas de trabajo focalizadas en jóvenes, asesoría para preparar currículums y entrenamientos en habilidades blandas (comunicación, entrevistas) desde edades tempranas. En la Unión Europea, la iniciativa de la Garantía Juvenil – adoptada por todos los países miembros – garantiza que cualquier joven menor de 25 (y recientemente ampliado hasta 29 años) reciba una oferta de empleo, educación continua o formación dentro de los meses siguientes a quedar desempleado o egresar de la escuela. Esta política proactiva, reforzada en 2020 para personalizar la atención a grupos vulnerables, ha mostrado resultados positivos en la reinserción acelerada de millones de jóvenes europeos, evitando largas lagunas en sus historiales laborales. La participación coordinada de gobiernos, empresas y



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



organizaciones juveniles ha sido clave en su implementación. Siguiendo esa lógica, algunos países latinoamericanos han organizado ferias masivas de primer empleo, oficinas móviles de colocación juvenil y programas de mentoría donde profesionales experimentados guían a jóvenes en su incursión al mundo del trabajo. En México, resulta imperativo robustecer la capacidad de las instituciones (como el Servicio Nacional de Empleo) para atender las necesidades específicas de los buscadores de primer empleo. Orientar a la juventud en dónde y cómo buscar trabajo formal, y conectarlos con vacantes adecuadas a su perfil, puede marcar la diferencia entre una búsqueda infructuosa y una inserción exitosa. La iniciativa legislativa considera mecanismos para articular estos apoyos, conscientes de que la información y el acompañamiento son tan importantes como el incentivo económico.

En suma, las políticas internacionales muestran que no existe una solución única al desempleo juvenil, sino la necesidad de un enfoque integral: incentivos a la demanda de mano de obra joven, mejora del capital humano vía capacitación pertinente, reconocimiento de habilidades, y puentes efectivos entre los jóvenes y las oportunidades laborales. Es crucial destacar que muchas de estas medidas se encuentran en el cuerpo de la presente iniciativa, adecuadas a nuestra realidad nacional. No se están planteando experimentos inéditos, sino acciones avaladas por la experiencia comparada y por recomendaciones de organismos como la OCDE, la OIT, el Banco Mundial y centros de investigación especializados en desarrollo juvenil. Al aprobar esta iniciativa, el Poder Legislativo mexicano estaría siguiendo las mejores prácticas internacionales adaptadas a nuestro contexto, para garantizar que la promesa de la juventud se traduzca en un activo para el país y no en un problema generacional crónico.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de la asamblea el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

Primero. Se adiciona un Título Quinto Ter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

TITULO QUINTO TER Trabajo de los Jóvenes

Artículo 180-A.- Con el fin de facilitar el acceso al trabajo formal para personas jóvenes de entre 18 y 29 años que no cuenten con experiencia laboral registrada, se reconoce su derecho a condiciones laborales dignas, a procesos de contratación justos y a oportunidades de desarrollo en el marco de la ley.



Luis Donaldo Colosio Riojas
Senador de la República



Artículo 180-B.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las entidades federativas, la Secretaría del Bienestar y los sectores productivos, impulsará, para éste propósito, mecanismos de:

- I. Certificación de habilidades laborales y competencias blandas;**
- II. Programas de capacitación técnica vinculada a sectores prioritarios de desarrollo económico y transición energética;**
- III. Vinculación entre centros educativos y empleadores;**
- IV. Acompañamiento legal, técnico y digital para micro, pequeñas y medianas empresas que integren jóvenes en primer empleo;**
- V. Medición periódica del impacto y cobertura del programa.**

Artículo 180-C.- Para los efectos de este Título, se entenderá por primer empleo formal la primera relación laboral establecida en los términos de esta Ley, con inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin antecedentes de cotización previos.

Artículo 180-D.- Los empleadores que contraten a personas jóvenes en su primer empleo deberán garantizar:

- I. Condiciones de trabajo dignas conforme a esta Ley;**
- II. Acceso a la seguridad social desde el inicio de la relación laboral;**
- III. Procesos de inducción y formación inicial en el centro de trabajo, con enfoque en el desarrollo de habilidades productivas;**
- IV. No discriminación por razón de edad ni requisitos desproporcionados de experiencia previa.**

Artículo 180-E.- Las contrataciones que cumplan con las disposiciones de este Título podrán acceder a los estímulos fiscales, incentivos o apoyos que se establezcan en otras disposiciones legales aplicables, siempre que se cumplan los requisitos que para tal efecto se determinen por las autoridades competentes.

Artículo 180-F.- Para efectos del artículo anterior, se dará prioridad a:

- I. Micro, pequeñas y medianas empresas;**
- II. Sectores considerados prioritarios para el desarrollo nacional, tales como tecnología, economía verde, salud, educación, servicios y agroindustria;**
- III. La contratación de mujeres jóvenes, personas con discapacidad, integrantes de pueblos y comunidades indígenas y jóvenes en situación de vulnerabilidad social.**



Luis Donaldo Colosio Riojas
Senador de la República



Artículo 180-G.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá emitir criterios orientativos y mecanismos de coordinación interinstitucional para facilitar el cumplimiento y verificación de lo dispuesto en este Título.

Segundo. Se adiciona un Capítulo XIII al Título VII de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para quedar como sigue:

Capítulo XIII
De los Estímulos al Primer Empleo

Artículo 216. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes del impuesto sobre la renta, personas físicas que realicen actividades empresariales y personas morales, que contraten a jóvenes de entre 18 y 29 años de edad, cuyo empleo represente su primera experiencia laboral formal.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de sus ingresos acumulables, para efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 40% del salario efectivamente pagado a dichas personas durante los primeros doce meses contados a partir de su contratación. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.

Cuando los contribuyentes a que se refiere este artículo correspondan a lo establecido en el Capítulo anterior, o cuando su actividad se ubique en sectores económicos definidos como prioritarios en el Plan Nacional de Desarrollo o en programas sectoriales del Gobierno Federal, el estímulo fiscal consistirá en una deducción equivalente al 50% del salario efectivamente pagado, en los términos del párrafo anterior.

Si el patrón imparte programas de capacitación a la persona joven contratada, ya sea mediante programas propios registrados ante la autoridad laboral competente o en coordinación con instituciones públicas de formación para el trabajo, la deducción fiscal adicional total aplicable por ese trabajador será del 10% del salario. En este supuesto, el patrón deberá conservar la constancia de la capacitación otorgada, expedida por la autoridad o institución correspondiente.

Para acceder al estímulo fiscal previsto en este artículo, los contribuyentes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. El contrato de trabajo deberá ser por tiempo indeterminado;



Luis Donaldo Colosio Riojas
Senador de la República



- II. El trabajador deberá estar inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social desde el inicio de la relación laboral;**
- III. El trabajador deberá tener entre 18 y 29 años de edad al momento de su contratación;**
- IV. El trabajador no deberá haber estado inscrito previamente como asegurado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social ni haber prestado con anterioridad servicios personales subordinados formales;**
- V. El trabajador deberá permanecer contratado por un período mínimo de doce meses contados a partir de su fecha de ingreso.**

Tercero. Se reforma la Fracción XVI y se adiciona una Fracción XVII, recorriéndose la subsecuente, al Artículo 4 de la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, para quedar como sigue:

Artículo 4. ...

XVI. Formular y ejecutar iniciativas para fomentar el acceso de las y los jóvenes a su primer empleo formal, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y con los sectores social y privado. Para ello, el Instituto podrá emitir lineamientos técnicos, criterios de certificación y mejores prácticas, y celebrar convenios de colaboración con empleadores, cámaras empresariales, instituciones educativas y otras instancias gubernamentales, a efecto de promover la contratación de jóvenes sin experiencia laboral y garantizar su adecuada inserción en el mercado de trabajo formal;

XVII. Diseñar e implementar programas de certificación de habilidades, seguimiento y acompañamiento dirigidos a jóvenes en su primer empleo formal. Estos programas tendrán por objeto evaluar y certificar las competencias laborales que adquieran las y los jóvenes durante sus primeros empleos, así como dar seguimiento a su desarrollo y permanencia en el ámbito laboral, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes;

XVIII. Las demás que le otorguen la presente Ley y otros ordenamientos legales y reglamentarios.

Transitorios



Luis Donaldo Colosio Riojas Senador de la República



PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el primero de enero del año fiscal siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto Mexicano de la Juventud y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, deberá emitir las disposiciones administrativas, lineamientos técnicos y mecanismos de verificación necesarios para la implementación de este Decreto, en un plazo no mayor a ciento veinte días naturales contados a partir de su publicación.

TERCERO. Para efectos de lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título VII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, los contribuyentes podrán aplicar los estímulos fiscales a partir del ejercicio fiscal siguiente a la entrada en vigor del presente Decreto, siempre que acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 216.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán adaptar, en un plazo no mayor a noventa días naturales, los sistemas de información y plataformas necesarias para registrar y verificar las contrataciones de primer empleo formal a que se refiere este Decreto, así como para coordinar con el Instituto Mexicano de la Juventud los procesos de seguimiento.

QUINTO. El Instituto Mexicano de la Juventud deberá presentar ante el Congreso de la Unión, a más tardar el 31 de marzo del año siguiente al de entrada en vigor del presente Decreto, un informe diagnóstico sobre el estado del primer empleo formal juvenil, incluyendo datos de acceso, sectores de mayor incorporación y principales brechas detectadas, con base en el cual diseñará las estrategias prioritarias del artículo 4, fracciones XVI y XVII.

SEXTO. Las autoridades fiscales y laborales competentes, en coordinación con las entidades federativas y los sectores productivos, podrán suscribir convenios de colaboración con el objeto de facilitar la operación y fiscalización de los estímulos fiscales previstos en el presente Decreto.

SÉPTIMO. Las contrataciones que se realicen en el marco de este Decreto deberán observar los principios de progresividad, inclusión y no discriminación, conforme a los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano y a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Luis Donaldo Colosio Riojas
Senador de la República



Atentamente



Senador Luis Donaldo Colosio Riojas
Del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano