

AÑO:2022

EXPEDIENTE: 15088/LXXVI

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: C. ANDREA VELÁZQUEZ RODRÍGUEZ,

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 37 DE LA LEY DE JUVENTUD PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN A PROMOVER LA INCLUSIÓN EN LA VIDA LABORAR Y PRODUCTIVA A LOS JÓVENES.

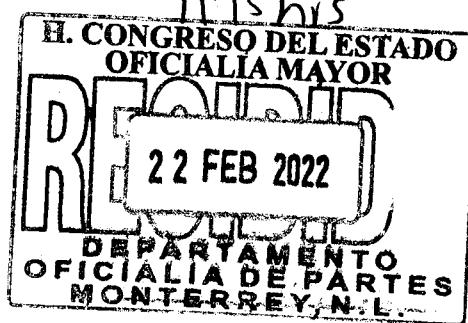
INICIADO EN SESIÓN: 23 DE FEBRERO DE 2022

SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES): Juventud

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

Septuagésima Sexta Legislatura
Del Estado de Nuevo León
P R E S E N T E:



INICIATIVA DE REFORMA A LA LEY DE LA JUVENTUD PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, CAPÍTULO V “DEL PROGRAMA ESTATAL DE LA JUVENTUD”, ARTÍCULO 37, FRACCIÓN VI, INCISO D.

Los C.C. Andrea Velázquez Rodríguez, Brisa Jazmín Gómez Luna y Jorge Omar González Cartas; coordinadores/miembros activos del grupo SerJoven Nuevo León, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León, ocurrimos a promover una **iniciativa de reforma al artículo 37, fracción VI, inciso D, de la Ley de la Juventud para el Estado de Nuevo León.**

Lo anterior al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El Derecho requiere una constante transformación, debido a la evolución que va sufriendo a lo largo del tiempo, por ello, es necesario actualizar los ordenamientos jurídicos que regulan las relaciones sociales de los que formamos parte de la comunidad, con el objetivo de poder llevar una vida en armonía, a base de reglas que permitan el buen comportamiento del ser humano como ser gregario por naturaleza.

Los jóvenes conformamos gran parte de la comunidad en la que habitamos, nos caracterizamos por ser el futuro del país, porque somos los responsables de que la comunidad tenga una mejoría, para ello, es de gran importancia reconocer que somos el presente, porque lo que aprendamos actualmente es lo que reflejaremos en el futuro.

Para que nos encarguemos de mejorar el país, necesitamos encontrarnos en constante aprendizaje, dependiendo en el medio que deseemos involucrarnos, es decir, como médicos, abogados, ingenieros, enfermeros, músicos, emprendedores, bomberos, policías, maestros etc. Empero, para que logremos esos objetivos requerimos aprender y desenvolverse en el medio y en su práctica, en el ámbito laboral, es decir, poner en práctica la teoría que adquirimos en la universidad. Con el fin de adquirir experiencia y ¹ conocimiento de lo que aportaremos o comencemos a aportar a la sociedad en general.

Sin embargo, el sistema existente en el mundo laboral, tanto en el ámbito público como el privado, han cambiado de forma sustancial. Queremos decir, el acceso al mundo de la adultez anteriormente representaba la emancipación, o sea, independencia, la seguridad y una estabilidad social, con el objetivo de ir adquiriendo una mejor calidad de vida. Este acceso a la adultez, se obtenía por medio de la independencia económica que otorga el trabajo, como factor principal, porque garantizaba el obtener mínimo una vida

independiente o autónoma.

Pero, es complicado que algún joven o cualquier persona que quiera hacer algo por su comunidad o por cualquier colectividad, no conozca de la misma, si no tiene el sentido de pertenencia a ese grupo del que forma parte. Es necesario no olvidar que somos el recurso humano de la comunidad que actúa como agente de cambio social, desarrollo económico y progreso, por eso mismo, la Asamble General de las Naciones Unidas declaró el 12 de agosto el Día Internacional de la Juventud, por medio del cual, se recuerda la necesidad de implementar medidas, acciones o políticas que nos protegan y amporen de las problemáticas que enfrentan.

Así como el 20 de febrero se celebra el día mundial de la Justicia Social, el cual, se conmemora porque se busca la igualdad de oportunidad y derechos humanos, más allá del concepto o percepción jurídica, de justicia legal. Se basa en la equidad para que cada persona pueda desarrollar su máximo potencial para contribuir a transformar una colectividad a una sociedad en paz.

Por lo tanto, es importante identificar que actualmente, una de las problemáticas con la que nos topamos los jóvenes, son los requisitos en la contratación, la cual, se requiere resolver. El primer empleo, el cual, es el primer acercamiento al mundo laboral y de la adultez, nos recibe a los jóvenes con un constante rechazo y una constante discriminación, por motivo de no tener experiencia, las personas que contratan, generalmente seleccionan a los candidatos que tienen más experiencia, generando menos probabilidad a los jóvenes de ser contratados.

Se enfrenta una brecha laboral, porque el 58% de los jóvenes considera que la falta de experiencia es el principal obtáculo para incorporarse al ambiente laboral. En específico aquellos que tienen terminada una licenciatura presentan mayores dificultades para ingresar al mercado laboral, debido a que actualmente las organizaciones contratan a personas por sus habilidades y experiencia y no por sus estudios. Las organizaciones buscan la contratación de personas con habilidades sencillas porque las empresas son quienes te dan la preparación técnica en caso de no dominar determinado conocimiento.

¹

Con lo anterior, se observa que la perspectiva de la industria o de los contratantes es que los jóvenes somos personas que la mayoría de las veces no somos calificadas para determinados empleos, por nuestra falta de experiencia.

El Consejo de Nuevo León para la Planeación Estratégica y la Alianza, presentó² el un “Estudio de demanda laboral de personal técnico y operario en el área metropolitana de Monterrey”, dentro del cual, se comenta que determinados estudios muestran que los jóvenes del Estado de Nuevo León, somos el grupo más vulnerable en términos del

¹ Espinoza Juárez, Alejandra. “El 79% de jóvenes en México tienen problemas para encontrar trabajo”. México, noviembre 19, 2020. Disponible en línea: [expansion.com <https://expansion.mx/carrera/2020/11/10/el-79-de-jovenes-en-mexico-tiene-problemas-para-encontrar-trabajo>](https://expansion.mx/carrera/2020/11/10/el-79-de-jovenes-en-mexico-tiene-problemas-para-encontrar-trabajo) (Consulta: febrero 19, 2022).

empleo, y los que tienen mayor demanda son los perfiles tradicionales con el nivel de técnico u operario.²

Además, los contratantes responsables de la capacitación del personal, mencionan que es necesario actualizar la capacitación existente con relación a las habilidades, funciones y competencias del personal de nuevo ingreso, con el objetivo que se desempeñen en sus actividades con mayor productividad, para ello, les es mucho más sencillo capacitar a personas que tengan experiencia a personas que no conocen nada de determinado proceso.

ESTADÍSTICA DE DESEMPLÉO EN JÓVENES DE MÉXICO.

Organización Internacional del Trabajo.

Durante pandemia en el año 2020, se presentaron efectos negativos en la educación, como también hubo demasiado desempleo, esto provocó que muchos jóvenes se vieran obligados a dejar de estudiar, ya que durante pandemia solo se dio apoyos económicos como la Beca Benito Juárez, Elisa Acuña y jóvenes escribiendo el futuro, pero más allá de eso no se buscó impulsar la educación de los jóvenes ni se propusieron formas nuevas para que los jóvenes pudieran trabajar de su profesión, esto se ve reflejado en las estadísticas según la Organización Internacional del Trabajo, en la tasa de menos de educación básica es de 9.8% y la tasa de jóvenes que no están ocupados, ni estudian ni trabajan es de 20.4%

Organización Internacional del Trabajo.

Country	Indicador	Año	Total	Hombres	Mujeres
⊕ México	Tasa de desocupación, jóvenes (%)	2020	8.1	7.8	8.7
⊕ México	Jóvenes que no están ocupados, ni estudian ni reciben formación (%)	2020	20.4	11.8	29.1

En el indicador sobre la tasa de desocupación juvenil entre las edades 15 – 24 años es de 8.1%, cuando la tasa de desocupación en nuestro país es de 4.4%, con esto se comprueba que el desempleo juvenil es casi el doble que a nivel nacional, si la situación se sigue perpetuando de la misma manera, los jóvenes se inclinaran por empleos informales.

International Labour Organization (2020) Country Profiles (Indicator descriptions):

⊕ Mexico	Share with less than basic education (%)	2020	9.8	10.6	8.5
⊕ Mexico	Share with advanced education (%)	2020	19	16.5	22.9
⊕ Mexico	Unemployment rate (%)	2020	4.4	4.7	4.1
⊕ Mexico	Unemployment rate, youth (%)	2020	8.1	7.8	8.7
⊕ Mexico	Share of youth not in employment, education or training (%)	2020	20.4	11.8	29.1

INEGI

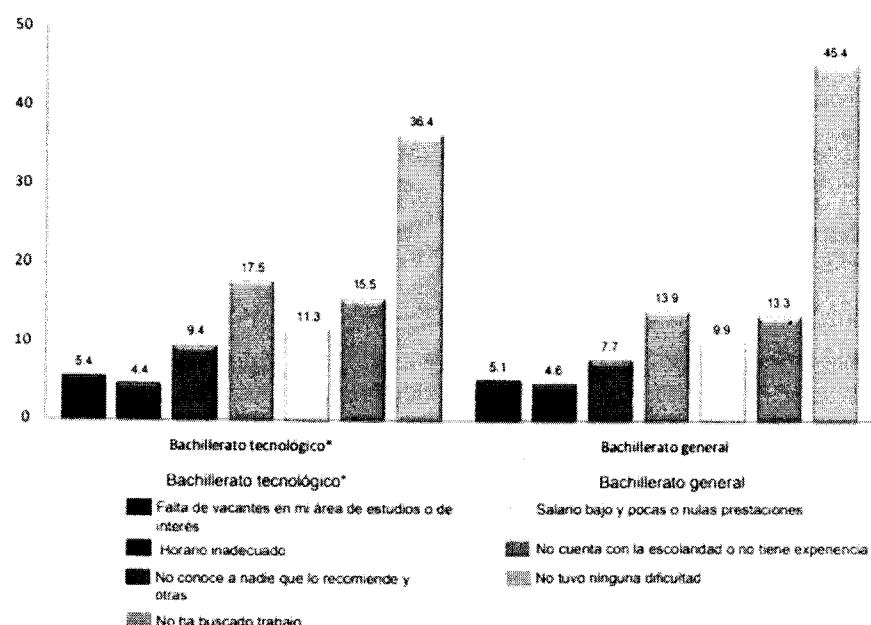
² Consejo Nuevo León. "Llaman a cerrar brecha entre desempleo juvenil y necesidades empresariales". México, febrero 21, 2018. Disponible en línea: <<https://www.conl.mx/noticias/38>> (Consulta: febrero 17, 2022).

En la siguiente gráfica, se muestra el porcentaje para los estudiantes de bachillerato tecnológico y de bachillerato general sobre su dificultad de encontrar empleo y una opción educativa, fue alto el porcentaje que respondió que no tuvo ninguna dificultad, pero el 46% de bachillerato tecnológico y el 40.6% del bachillerato general juntando la “falta de vacantes en su área de estudios o interés”, “horario inadecuado”, “no conoce a nadie que los recomienda y otras y no cuenta con escolaridad o no tiene experiencia”.

Las cifras son muy similares a los que no tuvieron dificultad en encontrar trabajo, por conclusión tenemos que los jóvenes viven en diferentes circunstancias donde como hay muchos que no tienen dificultades también existen demasiados jóvenes que tienen que adaptarse a sus circunstancias que les impide poder encontrar un trabajo formal.

Porcentaje de egresados de la EMS de 18 a 20 años por principal dificultad para encontrar trabajo y opción educativa, México, 2012

Grafica 6



* Comprende la modalidad de profesional técnico y bachillerato tecnológico.
Fuente: ENILEMS 2012.

3

De acuerdo a los indicadores básicos de la población de 18 – 20 años que terminó la Educación Media Superior, 2012 en el trimestre de julio – septiembre, en la sección 2, en el punto 4.1 Principal dificultad para encontrar trabajo, de los jóvenes entrevistados son 1,121,485 los que presentan dificultades al buscar empleo independientemente que tienen el bachillerato tecnológico o general terminado.

4

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013) Encuesta Nacional de Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Media Superior 2012 [Conjunto de Datos] pag 17. Principales resultados (inegi.org.mx)

4. Población de 18 a 20 años con EMS terminada por:				
4.1 Principal dificultad para encontrar trabajo ³		2 565 877	918 832	1 647 045
Falta de vacantes en mi área de estudios o de interés	134 734	50 036	84 698	
Salario bajo y pocas o nulas prestaciones	116 480	40 857	75 623	
Horario inadecuado	213 804	86 650	127 154	
No cuenta con la escolaridad o no tiene experiencia	389 251	161 035	228 216	
No conoce a nadie que lo recomiende y otras	267 216	103 786	163 430	
No tuvo ninguna dificultad	362 055	142 180	219 875	
No ha buscado trabajo	1 082 337	334 288	748 049	
4.2 Condición de experiencia laboral		2 565 877	918 832	1 647 045
Con experiencia después de concluir la EMS	1 056 631	416 948	639 683	
Con experiencia antes de concluir la EMS	358 036	138 343	219 693	
Sin experiencia	1 151 210	363 541	787 669	

En el punto de “no cuenta con escolaridad o no tiene experiencia” son 389, 251 de los jóvenes entrevistados que buscan un empleo y no son contratados por esta misma razón y hay 1, 151, 210 jóvenes sin experiencia alguna, también se resalta que es mayor la dificultad para los de bachillerato general que de los de bachillerato tecnológico para ser contratados a base de su escolaridad y experiencia.

6.3 Ingreso mensual al iniciar el trabajo				
6.4 Percepción del sueldo al iniciar el trabajo ⁴		1 056 631	416 948	639 683
No recibe ingresos	43 879	15 018	28 861	
Menos de 1500 pesos	220 894	76 291	144 603	
De 1500 a 3000 pesos	478 400	192 065	286 335	
Más de 3000 pesos	311 631	132 399	179 232	
No especificado	1 827	1 175	652	
6.5 Horas trabajadas a la semana al iniciar el trabajo		1 056 631	416 948	639 683
Menos de 34 horas	340 749	128 184	212 565	
De 35 a 48 horas	501 128	211 706	289 422	
Más de 48 horas	214 693	76 997	137 696	
No especificado	61	61	0	

En el punto 6.3 sobre el ingreso mensual de los jóvenes de 18 – 20 años al iniciar el trabajo, la mayoría recibe un sueldo relativamente bajo, incluso 43, 879 no reciben ingresos, incluso en el punto 6.4 la mayoría respondió que era el sueldo que esperaba, y si pasamos al punto 6.5 muestra que hay 214, 693 jóvenes que sobrepasan las 48 horas de trabajo semanales.

6.9 Prestaciones laborales				
6.10 Condición de acceso a instituciones de salud		1 056 631	416 948	639 683
Con prestaciones	523 152	219 349	303 803	
Sin prestaciones	511 812	188 321	323 491	
No especificado ⁵	21 667	9 278	12 389	
Con acceso	372 499	168 774	203 725	
Sin acceso	681 072	247 422	433 650	
No especificado ⁶	3 060	752	2 308	

De acuerdo al punto 6.9 y 6.10, muchos de ellos no reciben prestaciones laborales ni acceso a instituciones de salud, en el que no permite que los jóvenes tomen en cuenta temas de ahorro para su retiro, emergencias o temas de salud, si se les diera estas oportunidades se evitarían problemas financieros en el futuro.

Desempleo Juvenil (diciembre 2020 – enero 2022). La tasa desempleo Juvenil en México según la OCCE es de 6.91

Lithuania	10.60
Luxembourg	16.20
Mexico	6.91
Netherlands	7.90
Norway	10.20 ⁴

Según la tasa de desempleo juvenil en nuestro país según la OCCE la falta de plazas laborales cae más rápido en los sectores jóvenes, entre 15 y 24 años, mientras que disminuye más lento en los mayores a 25 años.

Tasa de Desempleo por grupos de edad 15 – 24 años (diciembre del 2020 – enero 2022)

Latvia	15.00
Lithuania	10.70
Luxembourg	16.20
Mexico	7.32
Netherlands	7.80
Norway	9.50

Tasa de Desempleo por grupos de edad 25 – 74 años (diciembre del 2020 – enero 2022)

Luxembourg	4.100
Mexico	3.169
Netherlands	2.900 ⁵

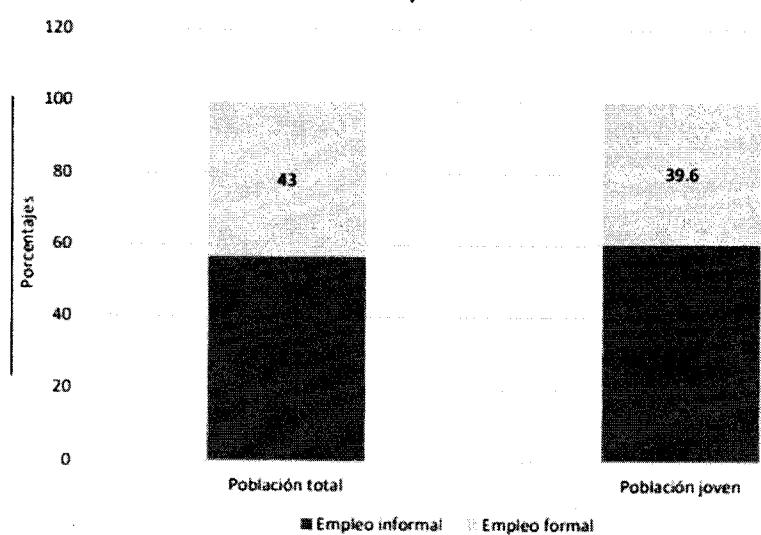
Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo (DEET) de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE).

El trabajo y la escuela son dos de los principales mecanismos de integración social de la población joven, por lo que la carencia en el acceso a ambos espacios incrementa el riesgo de marginación. Por ello es en especial preocupante que el desempleo sea tres veces mayor en jóvenes que en adultos, y que la mayor proporción de la población joven trabajadora se ubique en el sector informal, en el cual se perciben ingresos bajos, hay inestabilidad y desprotección social (Morales, 2016) ⁶

⁴ OECD (2022), Youth unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/c3634df7-en

⁵ OECD (2022), Unemployment rate by age group (indicator). doi: 10.1787/997c8750-en (Accessed on 16 February 2022)

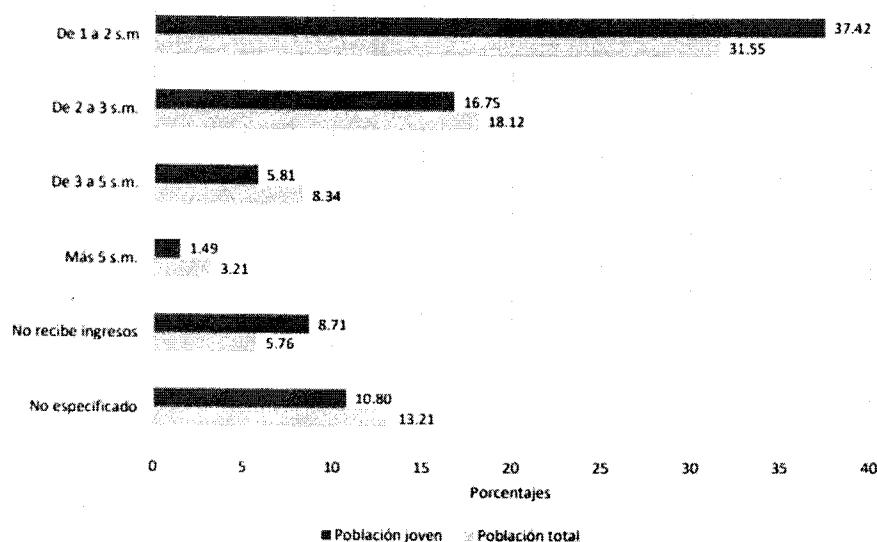
Informalidad y formalidad: comparación jóvenes vs total, nacional.



Fuente: Elaboración de la SifyE con datos de la ENOE 1T19, INEGI.

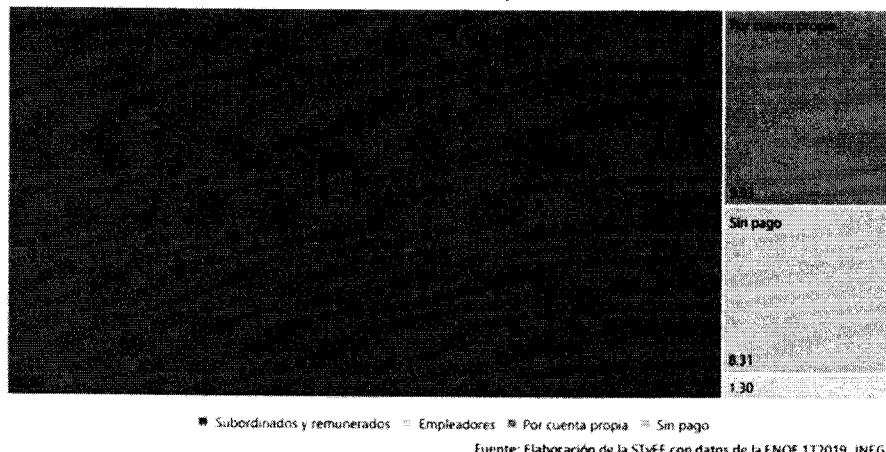
Jóvenes (15-29 años) representan 29.3% de la población total y de acuerdo a las gráficas hay más jóvenes recibiendo de uno a dos salarios mínimos y hay mayor población joven que de la población total que no recibe ingresos económicos.

Ingresos: comparación jóvenes vs total, nacional.



El hecho de que haya falta de oportunidades en el mercado laboral influye de manera negativa en los jóvenes que quieren ser emprendedores. En la gráfica muestra que hay muy pocos jóvenes empleadores y emprendedores, la gran mayoría son subordinados y remunerados.

Jóvenes según tipo de ocupación, nacional.



Fuente: Elaboración de la STyFE con datos de la ENOE 1T2019, INEGI.

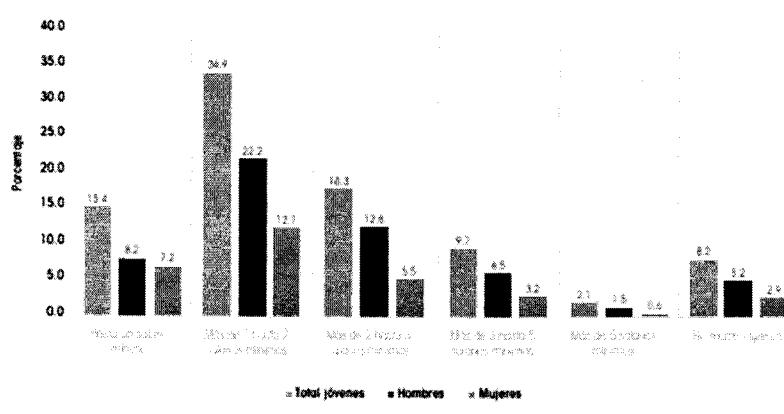
6

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

Datos del 2018

“Durante el primer trimestre de 2018 del total de jóvenes ocupados, casi tres cuartas partes (68.6%) percibían de uno a tres salarios mínimos; el 8.2% no recibían ingreso y solo el 2.1% ganaban más de cinco salarios mínimos, es decir, alrededor de 13,000 pesos mensuales. Respecto a la distribución por sexo, dado que la proporción de mujeres ocupadas es inferior a la de los hombres, su participación es menor a lo largo de la distribución salarial, con una concentración en el nivel de uno a tres salarios mínimos.”⁷

Gráfico 1. Distribución del ingreso de los jóvenes ocupados en México, 2018



8

FUNDAMENTO LEGAL

El artículo 1º, parrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y diversos Tratados Internacionales, regulan la no discriminación por edad.

⁶ Damerou, T y Munguía, H. (2019) LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL Y EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL. (12 – 18) Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo (DEET) de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE). Recuperado de: Presentación de PowerPoint (cdmx.gob.mx).

⁷ CONEVAL (2018).

Disposición normativa que a la letra dice:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Los jóvenes son iscriminados porque por su corta edad, generalmente se considera que no tienen la experiencia y habilidades que una persona que ya tiene trayectoria en el ámbito laboral, por ende, se encuentran en un constante rechazo por los contratantes que dan por hecho que no tienen la capacidad suficiente para realizar determinada actividad o trabajo.

La Primera Sala, emitió un criterio donde expresa el juicio de razonabilidad para determinar si un acto contiene una diferencia de trato constitucional, es decir, si se discrimina a una persona por razón de su edad.

Define a la discriminación por edad, al trato diferencial hecho a una persona por motivos de edad, sin considerar sus capacidad y aptitudes. La Corte menciona que en el ámbito laboral generalmente se producen casos de discriminación por edad a los jóvenes y a los adultos mayores respectivamente. Cuando no se toman en cuenta las características del trabajador, solo el factor del tiempo vivido.

Criterio con registro digital 2008093⁸, que a la letra dice

“La discriminación por edad es, por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes. En materia laboral se producen casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir, discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. Así las cosas, cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar. Ahora bien, el principio de igualdad no postula la paridad en esta materia, sino la razonabilidad de la diferencia de trato.

Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede hacer a un lado estas virtudes y excluir a un candidato por los motivos que sean -

⁸ Discriminación por razón de edad en el ámbito laboral. Juicio de razonabilidad para determinar si un acto contiene una diferencia de trato constitucional. Tesis aislada. Primera Sala. (SJF: 10^a época, T I, pág. 226) disponible en línea: SCJN < <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2008093> > Registro 2008093 (Consulta: febrero 19, 2022).

descabellados e insensatos-, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión no sea una de las categorías establecidas en el artículo 1o. constitucional, tal como la edad. En esta lógica, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Lo esencial o determinante de un requisito profesional deberá ser analizado en cada caso concreto; sin embargo, estos requisitos pueden ser confrontados con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento de un servicio. En este tipo de casos será posible fijar una frontera biológica que esté conectada directamente con la aptitud profesional exigible al empleado, ya que hay trabajos que por sus condiciones extenuantes exigen condiciones físicas o intelectuales que por el transcurso del tiempo pueden minorarse. Ahora bien, los operadores jurídicos, a fin de evitar caer en un prejuicio, deberán tener en cuenta que no de forma inexorable el cumplimiento de una edad supone la merma irremediable y progresiva de las aptitudes personales exigidas para un empleo, a lo que se debe añadir que la edad también conlleva la acumulación de experiencia y de conocimiento que pueden llegar a ser más valiosos en el caso concreto. ”

La Primera Sala especifica que la Constitución Política no obliga en específico a contratar a una persona que no sea competente, que no se encuentre capacitada o tenga las habilidades indispensables para desempeñar las actividades del puesto, pero en diversas ocasiones el patrón lo que hace es hacer a un lado las virtudes y excluye a una persona por motivos de su edad, sin observar las habilidades que tiene para aportar en el equipo de trabajo, y sencillamente el contratante decide no contratar por considerar que no tiene determinadas habilidades.

Sin embargo, la Corte determina que una diferencia de trato solo puede ser justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional de la que se trate, y se un factor determinante o esencial para el puesto que requiera la vacante. Esto quiere decir, que dentro de las vacantes que se ofrezcan se debe establecer o especificar que personas de determinada edad son las que requiere el puesto de trabajo. Cuando se trate de una vacante que no especifique, se encontrará (dependiendo del caso en específico), generalmente en casos de ¹⁰ discriminación por edad, porque el contratante estará dando por hecho que la persona por su edad, no tiene las capacidades necesarias, sin ni si quiera darle oportunidad de que lo demuestre.

TEXTO PROPUESTO

Texto Correlativo.	Propuesta de Reforma.
Artículo 37, fracción VI, inciso D.	Artículo 37, fracción VI, inciso D.

<p>Para garantizar los derechos establecidos en la presente ley, el Programa Estatal de la Juventud deberá contener lo siguiente:</p> <p>VI. Líneas de acción para promover la inclusión en la vida laboral y productiva de los jóvenes trabajadores de primer empleo, bajo los siguientes objetivos:</p> <p>D. Fomentar la contratación de jóvenes a fin de que adquieran conocimientos prácticos y experiencia profesional.</p>	<p>Para garantizar los derechos establecidos en la presente ley, el Programa Estatal de la Juventud deberá contener lo siguiente:</p> <p>VI. Líneas de acción para promover la inclusión en la vida laboral y productiva de los jóvenes trabajadores de primer empleo, bajo los siguientes objetivos:</p> <p>D. Fomentar la contratación de jóvenes a fin de que adquieran conocimientos prácticos y experiencia profesional.</p> <p>Mediante la elaboración de convenios del Programa Estatal de la Juventud, con Instituciones Públicas y Privadas, para la creación de nuevos empleos, que requieran la contratación de jóvenes, comprometiéndose a remunerarlos proporcionalmente a la prestación del servicio, el aumento de inversión en la exposición de programas laborales para jóvenes con el objetivo de obtener experiencia laboral, la búsqueda de apoyos más fuertes para los jóvenes a través del Instituto de la Juventud. Así como, el establecer sanciones legales para las personas que discriminan a los jóvenes por su falta de experiencia laboral, hablando de patrones, compañeros de trabajo, etc.</p>
---	---

Fuente: Ley de la Juventud para el Estado de Nuevo León.

Artículos Transitorios

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de publicación en ¹¹ el ¹¹ Periódico Oficial del Estado.



Monterrey, Nuevo León a 22 de febrero de 2022.