

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA
EL ARTÍCULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE
AMPLIACIÓN DE AGUINALDO, A CARGO DEL DIPUTADO EDUARDO
GAONA DOMÍNGUEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE
MOVIMIENTO CIUDADANO.**

El suscrito, Diputado Eduardo Gaona Domínguez, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General, 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo constituye uno de los pilares fundamentales de la dignidad humana, pues representa no sólo un medio para obtener los recursos necesarios para la subsistencia, sino también un instrumento para alcanzar el desarrollo personal, familiar y social de las personas. El trabajo digno y socialmente útil

es esencial para garantizar el bienestar de la población y favorecer condiciones de igualdad y justicia social.¹

Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en su artículo 23, numeral 1, lo siguiente:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo².

En este sentido, el derecho al trabajo no únicamente implica el acceso a una fuente laboral, sino también la obligación de garantizar condiciones que permitan a las personas trabajadoras desarrollar sus actividades bajo principios de dignidad, seguridad y remuneración justa.

Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado la importancia de que las empresas, particularmente aquellas de carácter multinacional que operan en países en desarrollo, establezcan condiciones laborales adecuadas, incluyendo salarios, prestaciones y beneficios que

¹ Organización Internacional del Trabajo, disponible en:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

² Organización de las Naciones Unidas, disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

permitan mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, dentro del marco de las políticas nacionales aplicables.³.

En el caso particular de nuestro país, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Este mandato constitucional reconoce que las relaciones laborales deben regirse bajo principios de protección, equilibrio y justicia social, estableciendo un marco mínimo de derechos en favor de las personas trabajadoras.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo, como norma reglamentaria del artículo 123 constitucional, tiene como finalidad garantizar condiciones laborales justas y dignas, estableciendo un conjunto de derechos y prestaciones que constituyen elementos esenciales para la protección económica y social de las personas trabajadoras, entre las cuales destacan:

- ✓ Las vacaciones
- ✓ La prima dominical
- ✓ La licencia de maternidad y paternidad
- ✓ La prima de antigüedad
- ✓ La Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

³ Organización Internacional del Trabajo, disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/otro/helpdesk-de-la-oit-salarios-y-prestaciones>

✓ El Aguinaldo, entre otras⁴.

Este último, el aguinaldo surgió como una prestación obligatoria incorporada a la Ley Federal del Trabajo en 1970, convirtiéndose desde entonces en un derecho laboral fundamental que corresponde a todas las personas trabajadoras, incluyendo aquellas de base, de confianza, sindicalizadas, por obra o tiempo determinado, eventuales, comisionistas, agentes de comercio, de seguros, vendedores y demás personas sujetas a una relación laboral regulada por dicha legislación⁵.

Esta prestación representa un reconocimiento económico al esfuerzo, productividad y permanencia de las personas trabajadoras dentro de sus respectivos centros laborales, además de constituir un apoyo fundamental para hacer frente a las necesidades económicas propias del cierre del año.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Tesis: 1a./J. 86/2017 (10a.), establece que:

El principio de progresividad estuvo originalmente vinculado a los -así llamados- derechos económicos, sociales y culturales, porque se estimaba que éstos imponían a los Estados, sobre todo, obligaciones positivas de actuación que implicaban el suministro de recursos económicos y que su plena realización estaba condicionada por las circunstancias económicas, políticas y jurídicas de cada país. Así, en los primeros instrumentos

⁴ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, disponible en:
https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html

⁵ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, disponible en:
<https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/el-aguinaldo-en-mexico>

internacionales que reconocieron estos derechos, se incluyó el principio de progresividad con la finalidad de hacer patente que esos derechos no constituyen meros "objetivos programáticos", sino genuinos derechos humanos que imponen obligaciones de cumplimiento inmediato a los Estados, como la de garantizar niveles mínimos en el disfrute de esos derechos, garantizar su ejercicio sin discriminación, y la obligación de tomar medidas deliberadas, concretas y orientadas a su satisfacción; así como obligaciones de cumplimiento mediato que deben ser acometidas progresivamente en función de las circunstancias específicas de cada país. Ahora bien, esta Primera Sala considera que, a pesar de su génesis histórica, el principio de progresividad en nuestro sistema jurídico es aplicable a todos los derechos humanos y no sólo a los económicos, sociales y culturales. En primer lugar, porque el artículo 1o. constitucional no hace distinción alguna al respecto, pues establece, llanamente, que todas las autoridades del país, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a proteger, garantizar, promover y respetar los derechos humanos de conformidad, entre otros, con el principio de progresividad. En segundo lugar, porque ésa fue la intención del Constituyente Permanente, como se advierte del proceso legislativo. Pero además, porque la diferente denominación que tradicionalmente se ha empleado para referirse a los derechos civiles y políticos y distinguirlos de los económicos, sociales y culturales, no implica que exista una diferencia sustancial entre ambos grupos, ni en su máxima relevancia moral, porque todos ellos tutelan bienes básicos derivados de los principios fundamentales de autonomía, igualdad y dignidad; ni en la índole de las obligaciones que imponen, específicamente, al Estado, pues para proteger cualquiera de esos derechos no sólo se requieren abstenciones, sino, en todos los casos, es precisa la provisión de garantías normativas y de garantías institucionales como la existencia de órganos legislativos que dicten normas y de órganos aplicativos e instituciones que aseguren su vigencia, lo que implica, en

definitiva, la provisión de recursos económicos por parte del Estado y de la sociedad⁶.

Asimismo, el aguinaldo constituye una prestación laboral establecida por la ley, cuyo pago representa un derecho irrenunciable de las personas trabajadoras, en términos del artículo 123 constitucional y de la propia Ley Federal del Trabajo.

Por ello, cualquier modificación legislativa relacionada con esta prestación debe atender al principio de progresividad de los derechos laborales, citando con anterioridad evitando disminuir los beneficios previamente reconocidos y procurando ampliar la protección económica de las personas trabajadoras.

En este sentido, el artículo 87 de dicho ordenamiento reconoce el derecho a recibir un aguinaldo anual o su parte proporcional, estableciendo como mínimo el equivalente a quince días de salario, el cual debe cubrirse antes del veinte de diciembre de cada año.

Del mismo modo, al tratarse de una prestación de carácter obligatorio creada por la ley y susceptible de ser mejorada mediante acuerdos individuales o colectivos, su pago constituye un derecho irrenunciable de las personas trabajadoras, conforme a los principios de protección laboral establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la propia Ley Federal del Trabajo.

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015306>

Por lo anterior, cualquier disposición contractual o convencional que establezca condiciones inferiores a los derechos mínimos reconocidos por la legislación laboral carece de validez, prevaleciendo siempre aquellas disposiciones que otorguen mayores beneficios a las personas trabajadoras, en atención al principio de progresividad de los derechos laborales.

En consecuencia, el aguinaldo no debe entenderse únicamente como una prestación económica adicional, sino como un instrumento de protección social que contribuye a fortalecer el ingreso de las familias trabajadoras, reducir desigualdades económicas y reconocer la aportación que realizan las personas trabajadoras al desarrollo productivo del país.

Bajo esta perspectiva, resulta pertinente analizar la regulación del aguinaldo en el ámbito internacional, a fin de identificar las distintas modalidades mediante las cuales otros países han reconocido esta prestación como un mecanismo de protección y bienestar laboral.

En el ámbito internacional, aunque el aguinaldo recibe distintas denominaciones y presenta modalidades diversas según cada legislación nacional, constituye una prestación ampliamente reconocida como mecanismo de protección económica para las personas trabajadoras.

Por ejemplo, en China y Hong Kong, esta prestación puede equivaler a un mes de salario y se entrega durante el Año Nuevo Chino. En Europa, su regulación varía entre países: en los Países Bajos se entrega durante diciembre; en Francia y Finlandia suele otorgarse previo al periodo vacacional

de invierno; mientras que en Portugal constituye una prestación obligatoria que debe cubrirse antes del 15 de diciembre.

En América Latina, el aguinaldo representa una prestación laboral ampliamente extendida. En Brasil, el pago se divide en dos partes cubiertas durante noviembre y diciembre; en Colombia se distribuye en dos pagos realizados en junio y diciembre; mientras que en Bolivia y Nicaragua equivale, generalmente, a un mes de salario⁷.

Lo anterior evidencia que el aguinaldo constituye una herramienta de política laboral orientada a fortalecer el ingreso de las familias trabajadoras, promover la estabilidad económica y reconocer la aportación que realizan las personas trabajadoras al desarrollo productivo de los países.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, es necesaria la revisión y actualización del marco jurídico vigente en materia de aguinaldo, toda vez que esta prestación laboral no ha sido modificada desde su incorporación a la Ley Federal del Trabajo, a pesar de las transformaciones económicas, el incremento del costo de vida y los efectos derivados de la inflación registrada en los últimos años.

En este sentido, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de aumento del aguinaldo, tiene como finalidad fortalecer este

⁷ El Universal, disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/tu-cartera/que-paises-tienen-aguinaldo-y-cuanto-equivale/>

derecho laboral, mejorar las condiciones económicas de las personas trabajadoras y reconocer de manera proporcional el esfuerzo, compromiso y contribución que realiza la fuerza laboral mexicana al desarrollo del país, conforme a lo siguiente:

PROPUESTA

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.	Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a por lo menos quince días de salario, el cual será progresivo hasta llegar a 30 días de salario conforme al tiempo de antigüedad del trabajador.
...	...

Derivado de lo anterior, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de

DECRETO

Por el que se reforma el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma el párrafo primero del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a **por lo menos** quince días de salario, **el cual será progresivo hasta llegar a 30 días de salario conforme al tiempo de antigüedad del trabajador.**

...

Transitorios

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

Segundo. La reforma prevista en el presente Decreto será aplicable de manera progresiva, conforme a la antigüedad de las personas trabajadoras generada al momento del pago del aguinaldo correspondiente, hasta alcanzar el equivalente a treinta días de salario.

Tercero. Para efectos de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el pago progresivo del aguinaldo se sujetará a la siguiente tabla:

Antigüedad de la persona trabajadora	Días de aguinaldo correspondientes
Menos de un año de servicio	La parte proporcional que corresponda conforme al tiempo laborado

Antigüedad de la persona trabajadora	Días de aguinaldo correspondientes
De uno a dos años de servicio cumplidos	15 días de salario
De tres a cuatro años de servicio cumplidos	20 días de salario
De cinco a siete años de servicio cumplidos	25 días de salario
Ocho años de servicio o más	30 días de salario

Cuarto. Las personas empleadoras deberán realizar las adecuaciones administrativas, presupuestarias y laborales necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en el presente Decreto, sin que ello implique la disminución de prestaciones superiores previamente reconocidas a favor de las personas trabajadoras.

Quinto. Los contratos individuales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y demás instrumentos laborales que establezcan condiciones más favorables respecto del pago del aguinaldo continuarán vigentes en todo aquello que beneficie a las personas trabajadoras.

Dado en la Sede de la Comisión Permanente, a de 8 julio de 2026

Atentamente



**Diputado Eduardo Gaona Domínguez
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Cámara de Diputados
LXVI Legislatura**