

INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO MANUEL DE JESÚS BALDENEBRO ARREDONDO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El que suscribe, Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno 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**, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

Toda persona tiene derecho al trabajo, este es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad, incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

El trabajo digno o decente, es aquel que respeta plenamente la dignidad humana de las y los trabajadores, no existe discriminación de cualquier tipo, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.

Como se puede vislumbrar existe una estrecha relación entre el derecho al trabajo digno, el salario suficiente y la satisfacción y goce de los derechos humanos, toda vez que, el salario constituye uno de los derechos de toda persona que trabaja para un tercero, a través del cual puede disfrutar de una vida digna y le debe permitir para sí y su familia cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, educación, entre otras.

Respecto a lo anterior cabe destacar lo siguiente:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala en su artículo 23 que: “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), determina que las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias deben asegurar, entre otras cosas, una remuneración que propicie mínimamente para todas y todos los trabajadores condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, así como, el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o protocolo de San Salvador, reitera el derecho de obtener los medios para una vida digna y decorosa a través de una actividad lícita, además de que vincula a México, a garantizar en su legislación nacional, una remuneración que asegure condiciones “de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

La Ley Federal del Trabajo, en los artículos 82 y 84 establecen que: se entiende por salario a la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De lo anteriormente expuesto podemos deducir que, el aguinaldo, es otro de los derechos laborales vinculados a la remuneración y forma parte del salario, puesto que es una prestación a que tienen derecho las personas trabajadoras y el cual se recibe como retribución por la prestación de un servicio correspondiente a un año o proporcional laborado, así lo resolvió también la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante la tesis jurisprudencial 2a./J. 20/2018, misma que a la letra establece:

Acorde con las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 37/2000 y 2a./J. 33/2002, el pago del aguinaldo forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la ley citada, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación, al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado.

El aguinaldo actualmente se encuentra regulado en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 42 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, legislaciones reglamentarias de los Apartados A y B, del artículo 123 Constitucional respectivamente, como se muestra en el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
<p>Art. 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.</p> <p>Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.</p>	<p>Art. 42 BIS. - Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50 por ciento antes del 15 de diciembre y el otro 50 por ciento a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días del salario, cuando menos, sin deducción alguna. El Ejecutivo federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año.</p>

Como se puede observar en el anterior cuadro comparativo, existe una gran diferencia salarial en la media de salarios percibidos por esta prestación, entre las personas trabajadoras del sector privado (apartado A) y los trabajadores al servicio del Estado (apartado B), lo que refleja la discriminación y las desigualdades existentes entre las normas de trabajo, propiciando además el aumento de la brecha salarial existente entre el promedio de salario de los hombres y de las mujeres del sector laboral, y atenta contra los principios pro persona, progresividad de los derechos humanos y no discriminación, previstos por el artículo 1o. constitucional, mismo que establece:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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.

Por lo anterior, y de conformidad con el principio de progresividad de los derechos humanos, cabe destacar que la obligación del patrón a pagar el aguinaldo, surgió como prestación en la Ley Federal del Trabajo en el año 1970, lo que a todas luces significa que dicha prestación no ha sufrido grandes cambios en pro de las personas trabajadoras tal y como reza el mandato constitucional antes transcrito, a excepción de la reforma de 31 de diciembre de 1975, consistente en que los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional de éste, conforme al tiempo que hubieren trabajado.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, por lo que, corresponde a los Poderes Públicos Federales (dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, de los Poderes Legislativo y Judicial y los organismos constitucionales autónomos), eliminar todos aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país mediante la adopción de medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación, las medidas de nivelación incluyen la derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros.

La adopción de estas medidas, forman parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales.

Es por lo anterior, que a pesar de que, en el mes de diciembre de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, mediante la cual se establece que los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2023 se incrementarán en 20 por ciento en las dos zonas descritas en el primer resolutivo, por tanto, serán de 312.41 pesos diarios por jornada diaria de trabajo en el área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, cuyo incremento se compone de 23.67 pesos de Monto Independiente de Recuperación (MIR), más un aumento por fijación del 10 por ciento, y para el Resto del país el salario mínimo general será de 207.44 pesos diarios, por jornada diaria de trabajo, cuyo incremento se compone de 15.72 pesos de Monto Independiente de Recuperación (MIR), más 10 por ciento de aumento por Fijación; lo cierto es que las cifras de pobreza en México, incluyendo la pobreza extrema, así como el número trabajadoras y trabajadores, sean o no formales, cuyos ingresos no alcanzan a cubrir para sí ni para su familia las necesidades normales en el orden material, social, cultural y educativo, reflejan problemáticas que hacen necesario enfatizar que la suficiencia del salario es un tema de derechos humanos, toda vez que un monto que no asegure la cobertura de los satisfactores más elementales para vivir dignamente impide la realización de diversos derechos básicos.

También es cierto que, la suficiencia del salario mínimo no se ciñe a elementos estáticos, sino que involucra todos aquellos aspectos conducentes al mejoramiento continuo y progresivo del nivel de vida de las trabajadoras y los trabajadores, así como el de sus familias. Por ende, la fracción VI del inciso A del artículo 123 Constitucional, relativo a “... *las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos*”, no debe ser entendido de manera restrictiva, sino a la luz del artículo 1o. constitucional, más aún cuando su contenido normativo posee un ineludible vínculo con el goce de diversos derechos humanos, por lo que su interpretación debe ser conforme a aquellas normas que favorezcan la protección más amplia de las personas, es por lo que, la suficiencia del salario y el acceso a prestaciones laborales complementarias como el aguinaldo, son elementos que contribuyen al ejercicio de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores; a la protección de la niñez, de las personas con discapacidad y personas adultas mayores, dicho enfoque debe tomarse en cuenta en los procedimientos que se lleven a cabo para determinar el monto de dicha remuneración.

Es importante señalar que esta iniciativa fue presentada originalmente en la LXV Legislatura. Sin embargo, al reconocer la relevancia del tema y la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales, la iniciativa se presenta nuevamente en la LXVI Legislatura con el fin de garantizar un mayor aguinaldo para los trabajadores. Este esfuerzo refuerza mi compromiso de velar por los derechos laborales y de continuar trabajando en beneficio de los trabajadores.

A partir de los argumentos expuestos, el suscrito propongo reformar el párrafo primero del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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 treinta días de salario, por lo menos.
...	...

Por lo anteriormente fundado y expuesto, someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto el que se reforma el párrafo primero del artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo

Único. - Se reforma **el artículo 87 primer párrafo 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 **treinta** días de salario por lo menos.

...

Transitorio

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

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, a 22 de octubre de 2024.

Diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo (rúbrica)