

## **INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO ALFREDO AURELIO GONZÁLEZ CRUZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

El suscrito, diputado federal Alfredo Aurelio González Cruz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los artículos 6o., numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás disposiciones jurídicas aplicables, somete a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma artículo 87, primer párrafo, de la Ley Federal de Trabajo, al tenor del siguiente

### **• Planteamiento del problema**

La Ley Federal del Trabajo otorga una menor cobertura en lo que respecta al pago del aguinaldo anual, en relación con lo que proporciona la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que no es un derecho igualitario en cuanto a su protección entre el que señala la Ley para los Trabajadores al Servicio del Estado y el de los demás trabajadores que se regulan por la Ley Federal del Trabajo; por otra parte es claro que la Ley Federal del Trabajo no ha tenido reforma alguna en materia de aguinaldo, situación que advierte que esta prestación por lo menos en lo legislativo no ha tenido una mejora desde que se reconoció de manera normativa y solo en los casos de los trabajadores que cuenta con contrato colectivo pueden alcanzar un mejor aguinaldo al que la ley señala como base, asimismo los trabajadores que no cuentan con un contrato colectivo o bien si cuentan con él derecho al aguinaldo, pero en este contrato colectivo no está pactada esta prestación en una mejor condición, incluso, en ocasiones los trabajadores son dados de alta ante las autoridades hacendarias y en materia de seguridad social con un salario mínimo a efecto de que el trabajador no genere mayor costo en el pago de esas dos contribuciones, por lo que dichos trabajadores solo deben conformarse con los 15 días de aguinaldo de manera anual de acuerdo al salario con el que lo dieron de alta.

Ante estas situaciones y en términos de los dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que otorga el artículo 1o. constitucional, en su más amplia expresión de no discriminación e igualdad ante la ley, es necesario resolver el problema de discriminación normativa para entregar esta prestación a los trabajadores que regula Ley Federal del Trabajo de manera igualitaria a como lo dispone la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como se ha señalado.

Lo anterior, en congruencia con la política del gobierno federal, al reconocer el trabajo de transformación en conjunto del presidente de la nación, licenciado Andrés Manuel López Obrador, y a la titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, maestra Luisa María Alcalde Luján, quienes en el primer año de gobierno aumentaron el salario mínimo de los trabajadores que regula la Ley Federal del Trabajo, lo que fue un avance significativo, ya que en los últimos 30 años los trabajadores habían perdido su poder adquisitivo y es de reconocer que en este paso transformador el apoyo del sector privado fue importante y determinante.

### **• Antecedentes**

El artículo 123 de nuestra Constitución Política Mexicana, es el legado del constituyente originario del 1917, movimiento revolucionario que le permitió al pueblo de México contar con derechos laborales ante la situación social que se observaba por todo el territorio nacional, reforma constitucional en la que se fijó el mínimo de condiciones o derechos laborales que debe tener un trabajador en nuestro país, esta reforma fue un avance en el mundo, ya que se considera que esta reforma constitucional en materia del trabajo, fue la que aportó al mundo el reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores en un texto constitucional y por consecuencias de sus leyes reglamentarias como son: la “Ley Federal del Trabajo del apartado A” y la “Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del apartado B”, disposiciones jurídicas que regulan el reconocimiento de los derechos mínimos que debe tener un trabajador en nuestro país.

El reconocimiento de estos derechos mínimos, tienen dos formas de evolucionar, la primera es por medio del contrato colectivo que tengan los trabajadores sindicalizados, partiendo de la base de los derechos que la constitución y la ley le señalan, pero por otra parte, pueden mejorar ante una eventual reforma a la ley o Constitución que mejore los derechos, en observancia al **principio de progresividad de los derechos humanos fundamentales**, principio que es obligatorio tanto para las autoridades jurisdiccionales como legislativas, ya que esta obligación vincula a los poderes del estado a su cumplimiento y

observancia; estas formas de mejorar o reconocer los derechos humanos laborales de los trabajadores en el caso que nos ocupa, solo se ha reformado en relación al reconocimiento del pago porcentual de acuerdo al periodo en el que se trabajó, con la finalidad de calcular el aguinaldo, en los casos en el que el trabajador no laboro el año completo, esta reforma se dio el 31 de diciembre de 1975, es la única reforma que ha tenido el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo que reconoce el derecho a obtener un aguinaldo de quince días de salario cada año, derecho que no se ha aumentado a pesar de que esta norma no ha sufrido más que una reforma sobre el pago porcentual y no existe un aumento en la legislación que regula el aguinaldo hasta la fecha que lo mejore.

Cabe reiterar que esta prestación del pago de 15 días de salario mínimo por año trabajado, como aguinaldo, no se encuentra regulada en los mismos términos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual es reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, ya que en su artículo 42 bis señala: **que el aguinaldo para los trabajadores al servicio del Estado, debe ser de 40 días por año cuando menos sin deducción**; regulación del aguinaldo que decanta la desigualdad para recibir esta prestación entre los trabajadores regulados por la Ley Federal del Trabajo y los regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

#### • **Fundamentación normativa**

La finalidad de reproducir el contenido de los dos artículos de los diversos cuerpos normativos, como son la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es para sostener que dicho derecho al aguinaldo se encuentra reconocido en una ley de carácter federal y que dicha prestación laboral, se encuentra reconocido en diferente parámetro por ambas normas que son reglamentarias del artículo 123 constitucional. Ante esto, consideramos que el sustento de fondo de la iniciativa se encuentra supeditado a dichas legislaciones que motiva a igualar los parámetros de este derecho o prestación en materia laboral, atendiendo también al principio de progresividad que sin duda debe impactar a este derecho con la finalidad de observar los estándares que ha fijado la Constitución General de la República y los Tratados Internacionales en materia de trabajo. Ante estas manifestaciones se requiere la transcripción de dichos artículos de las diversas leyes a efecto de ilustrar tal situación de desigualdad normativa.

#### **Redacción de la Ley Federal del Trabajo**

“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. 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 le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.”

#### **Redacción de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

“Artículo 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.”

Por otra parte, y afecto de justificar la competencia formal y material en materia de trabajo de los integrantes de esta cámara de diputados federal, considero importante señalar que las legisladoras y legisladores, somos competentes para la presentación de esta iniciativa y tramitarla conforme al proceso legislativo; por lo que con esta finalidad se transcribe el artículo 123 de la Constitución General de la República.

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. Párrafo adicionado DOF 19-12-1978.

**El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: (lo resaltado es propio)**

Como integrante del Grupo Parlamentario de Morena, me es de suma importancia guiar mi actuar como legislador bajo los principios de morena, ya que el verdadero cambio del país comienza por la forma tradicional de intervenir en asuntos públicos y mi espacio como legislador corresponde al compromiso con las aspiraciones democráticas y las causas del pueblo mexicano.

**Para sustentar la argumentación con forme a los principios constitucionales, que justifican la validez de la presente propuesta, que esencialmente son el de no discriminación, el principio de progresividad y de igualdad ante la ley, los cuales se encuentra reconocidos en los artículos 1o. y 4o. de nuestra Carta Magna; principios que además de tener el carácter de imperativos para este órgano legislativo, son los que dan viabilidad a la presente iniciativa de ley, por lo que es necesario para fundamentar en este capítulo la transcripción de esos artículos de la Constitución General de la Republica con la finalidad de obtener un mayor entendimiento de la propuesta de reforma de Ley en materia de trabajo.**

“**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.

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...

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.”

**Artículo 4o.-** La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...

#### • **Fundamentación doctrinaria**

Las aportaciones doctrinarias, son importantes, por una parte porque son fuente del derecho, es decir que de los estudios o análisis doctrinario de cada tópico y sus resultados que siguieron una metodología o un método que concluye en una hipótesis que en su caso puede ser una aportación ya sea para una iniciativa de ley o bien para sustentar un criterio del poder judicial de la federación; ante esto es importante señalar que de la temática que estamos abordando en la presente iniciativa efectivamente existe diversos trabajos pero los que se eligen son para sustentar el planteamiento del problema además de justificar la necesidad de la presente iniciativa, por lo que consideramos necesario transcribir el trabajo realizado por un autor investigador de jurídicas de la Universidad Autónoma Nacional, como se advierte a continuación:

#### “**Derechos laborales básicos**

El derecho del trabajo comprende una serie de principios y normas que regulan las relaciones entre los trabajadores y empleadores, y de ambos con el estado. Son la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (LFT) las que se encarga de regular.

Cabe señalar que los trabajadores al servicio del estado, quienes tienen su propia regulación (el apartado B del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es objeto de estudio en este trabajo.

La aparición del derecho del trabajo se debe a la lucha de los trabajadores y los sindicatos por lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, entre el capital y el trabajo, y en ocasiones; a la sensibilidad de los empleadores para obtener cierta armonía social, así como una mayor productividad en las empresas; y el papel del estado en función de las coyunturas

económicas y a la mayor o menor fuerza de los trabajadores y empleadores, ha regulado las relaciones de trabajo individuales y colectivas.

Los trabajadores tienen el derecho a prestar su trabajo en condiciones dignas (1), en donde se respete la igualdad entre el hombre y las mujeres (2), a no ser objeto de hostigamiento y acoso sexual (3), a no ser discriminados (4) y a contar con capacitación y adiestramiento, (5) igualmente los trabajadores tienen una serie de obligaciones (6) lo mismo ocurre con los patrones. (7) también existen prohibiciones para los trabajadores (8) y patrones (9). Y en caso de no respetar las obligaciones legales, los patrones pueden ser objeto de sanciones (10)...

#### **4.-Derecho a la no discriminación**

**En el artículo tercero de la LFT se establece el derecho a la no discriminación, el cual señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, por motivo de origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Excluye como actividades discriminatorias las distinciones exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada...**

#### **III.-Condiciones generales del Estado**

En un contrato laboral, el trabajador tiene derecho a que se le respete su jornada de trabajo (1), a conocer sus derechos en caso de que se le pague por hora o electrónicamente (2). Igualmente tiene derecho a descansar y tomar vacaciones (3), a un salario remunerador (4) y que dicho salario sea protegido (5), a recibir un aguinaldo (6) a participar en el reparto de utilidades, a poder acceder a una vivienda (8). En caso de las mujeres a proteger su maternidad (9) y sus derechos como madres trabajadoras (10). La legislación laboral también comprende el derecho a una licencia de paternidad y adopción (11). De igual manera un trabajador tiene derecho, por la mera antigüedad en el trabajo (12) a la prima de antigüedad (13). Finalmente, un trabajador tiene derecho, por la mera antigüedad en el trabajo (12), a la prima de antigüedad (13). Finalmente, un trabajador tiene derecho a la antigüedad y adiestramiento (14)...

#### **6.- Derecho al aguinaldo**

**El aguinaldo apareció por primera vez en la LFT de 1970, con el objeto de poder afrontar los gastos extraordinarios de las festividades y vacaciones de diciembre. El trabajador tiene derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos y que debe pagarse antes del día veinte de diciembre. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentre laborando o no, en la fecha de liquidación del aguinaldo, tienen derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme a al tiempo que hubieren trabajado.**

El anterior texto doctrinario, retoma diversos planteamientos que sostiene esta iniciativa, como es el caso, de que no han sufrido algún cambio la regulación del aguinaldo en la Ley Federal del Trabajo desde que se instituyó esta prestación laboral a la fecha; así mismo la Ley Federal del Trabajo establece la restricción de no realizar actos u omisiones que discriminen entre los trabajadores y justifiquen cualquier trato desigual, esto por cualquier condición en términos que lo marca la Constitución general de la República en su artículo 1o.; estos tópicos sin duda alguna son las temáticas que sobre salta el sustento del por qué se propone esta medida legislativa, pues no ha existido progresividad en los derechos laborales de los trabajadores que regula la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el aguinaldo, ya que es obvio que desde que se instituyó este derecho, no ha cambiado normativamente mediante reforma o interpretación constitucional, una mejora a esta prestación, es decir no observado el legislador el principio de progresividad y por lo que respecta a la discriminación no propiamente es la que existe entre los trabajadores respecto a la regulación de la Ley Federal del Trabajo; sino que esta discriminación que se planea versa sobre la regulación de dos normas o cuerpos normativos que regulan el artículo 123 constitucional, pues por una parte la Ley Federal del Trabajo señala 15 días de aguinaldo como derecho del trabajador y por la otra la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala el derecho a recibir un aguinaldo de 40 días, situaciones que sin duda advierte un trato desigual ante la ley o las leyes en materia del trabajo, razón por la cual dicha aportación académica robustece nuestra propuesta de reforma en materia laboral; Por la que se pretende terminar, con esta

desigualdad laboral, que la ley motiva por una condición social del trabajador al servicio del estado y aquellos que no lo son.

#### • **Fundamentación por sistema jurisdiccional**

Los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tienen por objeto definir situaciones como cuando debe pagarse el aguinaldo, que este es un derecho y quienes tienen ese derecho, criterios que no van más allá de mejorar esta prestación en cuanto al aumento, sino única y exclusivamente se centra en temáticas de posibilidad de reconocer ese parámetro para diversas formas de relación laboral como también reconocer que es un derecho de los trabajadores que debe pagarse en una temporalidad, como se ilustra a continuación:

**Aguinaldo. Es parte integrante del pago de salarios vencidos tratándose de la acción de reinstalación y, por ende, su liquidación también está limitada hasta un máximo de 12 meses, conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.**

Contradicción de Tesis 337/2017. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el pleno del Primer Circuito, ambos en materia de trabajo. 7 de febrero de 2018. Cinco votos de los ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Eduardo Medina Mora I.; votaron con salvedad José Fernando Franco González Salas y Javier Laynez Potisek. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

**Décima Época. Número de Registro: 26121**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación**

**Aguinaldo. Los puntos primero y segundo de los lineamientos expedidos por el gobierno del Distrito Federal para el pago de esa prestación al personal técnico operativo de base y de confianza, de haberes y policías complementarias de esa entidad federativa, para el ejercicio 2013, violan el principio de subordinación jerárquica.**

**Aguinaldo. Los puntos primero y segundo de los lineamientos expedidos por el gobierno del Distrito Federal para el pago de esa prestación al personal técnico operativo de base y de confianza, de haberes y policías complementarias de esa entidad federativa, para el ejercicio 2013, violan los derechos de igualdad y no discriminación.**

**Aguinaldo. Procede su pago, al existir condena de reinstalación.**

Cuando la Junta declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto debe considerarse que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón.

**Aguinaldo. Procede su pago aun cuando no se demande expresamente, si prospera la acción de reinstalación.**

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, que el factor determinante para la procedencia de una prestación, aun cuando el trabajador no la reclame expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia inmediata y directa de la acción intentada. Así, la acción de reinstalación, cuyo origen descansa en un despido injustificado, tiene como objetivo proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye a la separación ilegal; de ahí que, cuando el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación de trabajo, la condena tiene como consecuencia que aquélla continúe en los términos y condiciones pactados como si no se hubiese interrumpido y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir

durante el tiempo que dure suspendido ese vínculo. Sobre esa base, procede el pago del aguinaldo que pueda generarse durante la tramitación del juicio laboral, pues debe considerarse una consecuencia directa de la acción de reinstalación, aun cuando no se reclame expresamente en el juicio, conforme a los principios laborales de estabilidad en el empleo, justicia social, protección y continuidad, por ser uno de los ingresos que el trabajador dejó de percibir sin causa justificada. Segunda Sala

Contradicción de tesis 456/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Cuarto del Tercer Circuito y Décimo Tercero del Primer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 4 de diciembre de 2019. Mayoría de tres votos de los ministros Alberto Pérez Dayán, Yasmín Esquivel Mossa y Javier Laynez Potisek. Disidente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: Yasmín Esquivel Mossa. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

Tesis y criterio contendientes:

**Como se expuso al principio de esta propuesta de reforma, que los derechos laborales tienen diversas vías para mejorar una es mediante una reforma a la ley que reconoce ese derecho, por otro lado mediante el contrato colectivo y en último de los casos por una resolución del poder judicial, hipótesis que no se han actualizado con la finalidad de que mejore este derecho que desde su reconocimiento**, no ha evolucionado a favor de los trabajadores, pues así se observa de los criterios que se transcribieron líneas anteriores, en los que solo se reconoce el derecho al aguinaldo, así como a quienes debe otorgarse y que no puede mermarse dicho derecho por cuestiones discriminatorias.

#### • **Conclusión**

La presente propuesta se centra en el reconocimiento igualitario y sin discriminación del derecho al aguinaldo que hoy tienen los trabajadores regulados por la ley federal del trabajo, ya que no existe justificación constitucional para seguir sosteniendo esta distinción para regular este derecho al aguinaldo; pues como lo observamos de los diversos capítulos de sistema de precedentes, del capítulo de sustento doctrinario y de fundamentación jurídica, es claro que no existe una regulación igualitaria para los trabajadores regulados de diversos numerales; lo que hace incompatible con nuestro sistema jurídico mexicano que unos trabajadores por ser del estado tengan un aguinaldo cuando menos de 40 días y que un trabajador que no está al servicio del estado su aguinaldo sea de 15 días cuando menos; por lo que en atención a los principios de no discriminación y progresividad de los derechos humanos de corte social, es dable atender esta situación laboral que afecta a los trabajadores que no tienen la posibilidad de tener un contrato colectivo o bien pensar que una sentencia del Poder Judicial, le pueda dar ese derecho en igualdad de condiciones como a los trabajadores al servicio del estado; por lo que la presente iniciativa busca que ambos trabajadores con independencia de su reglamentación secundaria su aguinaldo sean cuando menos en ambos casos de 40 días. Lo anterior en atención que como órgano legislativo o bien autoridad que conforma parte del estado, estamos vinculados a los derechos humanos y su satisfacción como acto de legitimidad y a los principios que regulan el mismo que en este caso es el de no discriminación, igualdad ante la ley y progresividad, por lo que se este derecho para implementarse debe ser de manera gradual hasta llegar a la igualdad en las prestaciones de los trabajadores de ambos apartados del artículo 123 constitucional. Es por esta causa que el suscrito presenta esta iniciativa en materia del trabajo en los siguientes términos que se plantean a continuación:

Por lo expuesto y fundado, someto a consideración de este honorable Congreso, la siguiente iniciativa con proyecto de

#### **Propuesta de redacción de la Ley Federal del Trabajo**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL  
ARTÍCULO 87, PRIMER PÁRRAFO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>MODIFICACIÓN PROPUESTA</b>
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. 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.	Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a <b>cuarenta</b> días de salario, por lo menos. 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.

**Decreto por el que se reforma el artículo 87 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo**

**Único.** - Se reforman el artículo 87, primer párrafo, de la Ley Federal de Trabajo, para quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a **cuarenta** días de salario, por lo menos.

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.

**Transitorios**

**Primero.** Publíquese el presente decreto en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Apartar de la entrada en vigor a la presente, cada dos años se incrementará dos días de aguinaldo a los trabajadores objeto de esta reforma, hasta que se llegue de manera gradual a los cuarenta días de aguinaldo que señala la presente reforma.

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

Dado en Ciudad de México, a 22 de febrero de 2022.

Diputado Alfredo Aurelio González Cruz (rúbrica)