

Prestaciones Mínimas y Superiores a la Ley para Trabajadores

1. Contenido Técnico Central

1.1. ¿Qué son las prestaciones mínimas de ley?

Son los **derechos laborales básicos** que toda persona que trabaja bajo relación subordinada en México debe recibir por ley, sin excepción. Ningún patrón puede dar menos.

1.2. Prestaciones mínimas por ley:

Prestación	Fundamento	Detalles
Vacaciones	Art. 76 LFT	Mínimo 12 días al primer año, aumentan progresivamente
Prima vacacional	Art. 80 LFT	Mínimo 25% sobre el monto de vacaciones
Aguinaldo	Art. 87 LFT	Mínimo 15 días de salario anual
Prima de antigüedad	Art. 162 LFT	12 días por año después de 15 años o por despido sin causa
Días de descanso	Art. 69–75 LFT	1 día de descanso semanal, 7 días al año por ley (festivos oficiales)
Licencias por maternidad	Art. 170 LFT	84 días de descanso con goce de sueldo (IMSS paga)
Licencia por paternidad	Art. 132 LFT	5 días laborables con goce de sueldo
Utilidades (PTU)	Art. 117 LFT	Participación del 10% sobre utilidad fiscal de la empresa
Seguridad Social (IMSS, INFONAVIT)	LSS, LFT	Obligación patronal de inscripción y aportación
Salario mínimo y pago puntual	Art. 83–89 LFT	No puede ser menor al mínimo ni pagarse fuera de plazo

1.3. ¿Qué son las prestaciones superiores a la ley?

Son **beneficios adicionales** que las empresas deciden otorgar **voluntariamente** o por medio de contratos colectivos. No son obligatorias, pero una vez otorgadas, se vuelven **derechos adquiridos**.

Ejemplos comunes:

- Días adicionales de vacaciones
- Aguinaldo de más de 15 días
- Prima vacacional mayor
- Seguro de gastos médicos mayores
- Vales de despensa, gasolina o comida
- Bonos de puntualidad, asistencia, productividad
- Apoyo escolar, transporte o guardería
- Planes de retiro o fondo de ahorro

1.4 . ¿Cómo saber si tengo prestaciones superiores?

- Revisa tu **contrato individual** o reglamento interno
- Pregunta al área de recursos humanos
- Verifica tu recibo de nómina (pueden aparecer como percepciones adicionales)
- Si estás en un **sindicato**, consulta el contrato colectivo de trabajo

1.5. ¿Las prestaciones superiores deben timbrarse en el CFDI?

Toda percepción entregada al trabajador debe registrarse en el **CFDI de nómina**, incluso si es voluntaria o adicional a la ley.

1.6. ¿Qué pasa si me quitan una prestación superior sin aviso?

Si ya se otorgó por más de una ocasión o durante un periodo constante, puede considerarse un **derecho adquirido**.

2. Contexto Legal

- Ley Federal del Trabajo (LFT), Título Segundo y Tercer Título (Artículos 76, 80, 87, 123, 132, 133, 162, entre otros)
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Convenios individuales y colectivos de trabajo