

ESTUDIO JURIDICO DEL TERMINO PRESTACION

ALFREDO TORAL AZUELA *

En muchas ocasiones se utilizan expresiones que en forma general se consideran aceptadas y entendidas por las personas y las instituciones. El contenido de estas expresiones se ejecuta y se realiza en forma cotidiana, periódica o eventual; sin embargo, cuando se presenta la tarea de definir o establecer los extremos de una determinada expresión, se encuentra frecuentemente la dificultad de lograr su significado, o bien, éste se localiza en variados contextos, resultando que lo aparentemente aceptado y entendido a menudo se manifiesta como algo confuso.

Luego, entonces, pueden resultar valiosos el análisis y la reflexión que se realizan en la búsqueda de la clarificación de las expresiones y eventos que se llevan a cabo en el quehacer cotidiano, casi siempre de manera mecánica y que, ocasionalmente, no permiten trascender su acepción. Una de estas expresiones es la que se conoce con el término de PRESTACION que se encuentra plasmada en múltiples documentos, se le menciona en los medios de comunicación y se observa en la constante actividad de la sociedad.

Para iniciar el presente estudio, habrá que partir de conceptos generales para llegar al análisis jurídico que se pretende; por tanto, primeramente se expresará que el DERECHO es el conjunto de normas o reglas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles, que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia intersubjetiva.

Partiendo de esta definición, habrá que mencionar que el derecho se divide en dos grandes ramas: el derecho público y el derecho privado. El derecho público se concibe como el conjunto de normas que organizan la actividad del estado, así como sus atribuciones, facultades y relaciones de los órganos de éste en sí, y de éstos con los particulares; a contrario sensu, el derecho privado es el conjunto de normas que rige las relaciones entre los particulares.

Como ramas del derecho público se pueden citar al derecho constitucional, al derecho jurisdiccional, al derecho procesal, al derecho penal, al derecho administrativo y al derecho fiscal.

Dentro de las ramas del derecho privado se pueden señalar al derecho civil, al derecho mercantil, al derecho obrero y al derecho agrario.

De todas estas ramas del derecho, el derecho civil es el ámbito jurídico que da la pauta para incursionar en el término prestación; y, por consiguiente, donde se localiza una noción más amplia de este concepto; en consecuencia, se puede definir al derecho civil como la rama del derecho privado que tiene por objeto regular los atributos de las personas físicas y morales; organizar jurídicamente a la familia y al patrimonio; y determinar las relaciones de orden económico entre los particulares, que no tengan contenido mercantil, agrario u obrero.

Es en una parte del derecho civil que se contempla el régimen de las obligaciones o derechos personales, donde se encuentran las diversas relaciones jurídicas que nacen del contrato y aparecen los conceptos jurídicos de CONSECUENCIAS DE DERECHO, que se entienden como la creación, transmisión, modificación y extinción de derechos y obligaciones; asimismo, el concepto jurídico de OBLIGACION, que es el vínculo de derecho por el cual una persona está sujeta a una PRESTACION respecto de otra.

Más ampliamente, la obligación o derecho de crédito es un vínculo de derecho entre dos personas en virtud del cual una, llamada acreedor, puede constreñir a otra, llamada deudor, sea a pagarle una suma de dinero o a entregarle una cosa, o a ejecutar una PRESTACION que puede consistir en hacer alguna cosa o en abstenerse de un acto determinado; asimismo, también se dice que la obligación es la relación jurídica patrimonial en fuerza de la cual una persona (que se llama deudor) está vinculada a una PRESTACION de índole positiva o negativa hacia otra persona (que se llama acreedor).

*Director de Asuntos Jurídicos de la ANUIES.

De las anteriores definiciones se puede concluir que dentro del término obligación existen tres elementos: sujetos, relación jurídica y una prestación o una abstención de carácter patrimonial.

De ahí que por prestación, en materia civil y en el contexto de la obligación, se entiende que es la intención u objeto que consiste en la ejecución de un trabajo o la entrega de dinero; o en la prestación de cosas; es decir, en la traslación de propiedad o de un derecho de uso de las cosas; consecuentemente, existen tres tipos de prestaciones u objetos y que son: los de dar, de hacer o no hacer.

La legislación civil contiene dos disposiciones básicas respecto a las obligaciones y constan en los artículos: 1,792, que señala “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”; y 1,793, que establece que “Los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.”

Además, los contratos pueden ser bilaterales, onerosos, gratuitos, etcétera, por ejemplo: la compraventa es bilateral y onerosa, pues existen obligaciones y derechos, así como provechos y gravámenes recíprocos, de tal manera que ambas partes pueden exigir el cumplimiento de prestaciones consistentes en la entrega de la cosa a cambio del dinero.

Ahora bien, el contrato oneroso es conmutativo cuando las PRESTACIONES que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que en ellas se pueden apreciar inmediatamente los beneficios o la pérdida que les cause éste a las partes.

Considerando que ha quedado suficientemente explicado el término prestación dentro del derecho civil se pasará a ubicarlo dentro del Derecho Laboral; para tal efecto, es pertinente la remisión al artículo 20 de la Ley Laboral, que define a la relación de trabajo como cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

También señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Cuando se configura la relación laboral, siempre se establecen condiciones que van a determinar cómo, cuándo y dónde se va a desempeñar el trabajo; la ley especifica cuáles son éstas, constituyendo unas de carácter obligatorio y otras convencionales.

La ley es precisa cuando señala en su artículo 25: el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrono;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa con forme a lo dispuesto en esta ley;
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrono.

La ley señala que la falta del escrito en el que consten las condiciones y derechos, que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, no priva al trabajador de los mismos y es imputable al patrono la falta de esa formalidad.

Ahora bien (de acuerdo a lo expuesto anteriormente y en el ámbito del derecho del trabajo, el concepto de prestación forma parte integral del término “condiciones”, ya que ambos no se pueden dar aisladamente; al contrario, hablar de condiciones lleva implícitas necesariamente las prestaciones que resultan de la relación laboral. En algunas ocasiones se usan como sinónimos, condiciones y prestaciones; sin embargo, habrá que delimitar ambos conceptos.

Las condiciones son los elementos que obligatoriamente se establecen en cualquier relación de trabajo; al respecto el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que éstas en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la propia norma.

Las prestaciones, como se mencionó antes, son parte integral de las condiciones, pero en algunas ocasiones no aparecen como tales, lo cual da la pauta para clasificarlas en dos grupos: obligatorias y convencionales.

Las obligatorias son: el salario, días de descanso, vacaciones? primas de antigüedad, participación de utilidades en caso de que las labores sean prestadas en empresas o sociedades mercantiles, días de descanso obligatorio, prima vacacional, aguinaldo anual, útiles e instrumentos de trabajo, cuando la labor que se desempeñe así lo requiera, como por ejemplo: trabajos agrícolas, industriales o mineros.

Serán convencionales las que se establezcan con este carácter por el patrón y el trabajador en los términos de la fracción IX del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, como por ejemplo: gastos médicos, becas para estudios, despensa, seguro de vida, promociones, licencias y todas aquellas que sean pactadas al arbitrio y conveniencia de la voluntad de las partes y que no se encuentren estipuladas como obligatorias por la misma ley.

Cabe hacer referencia al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que determina que el salario 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.

El salario, además de que es una condición de la relación laboral, es decir, una prestación obligatoria, también puede contener prestaciones convencionales otorgadas en especie o cualquier otra cantidad en efectivo. En este sentido, cabe recordar la clasificación civilista de prestación antes mencionada, la cual se divide en obligaciones de dar, de hacer o no hacer. Hay que aclarar que deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia en los términos del artículo 102 de la ley. Habiendo definido el término de prestación en las relaciones individuales resulta accesible comprenderlas y ubicarlas dentro de los contratos o relaciones colectivas de trabajo.

En efecto, el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. De igual manera, se establecen condiciones que son obligatorias y también prestaciones convencionales.

Concluyendo este estudio, es posible intentar algunas definiciones del término prestación, como por ejemplo: son todos aquellos elementos que integran el salario del trabajador, que cubre el patrono en forma regular o periódica y han sido pactados con tal carácter.

Prestaciones obligatorias son todas aquellas condiciones laborales que se establecen con tal carácter por la ley.

Prestaciones convencionales son todas aquellas prerrogativas que nacen en virtud de la voluntad de las partes, con la principal característica de que no forman parte integral del salario y que superan las mínimas de la ley.

En base a estos conceptos, y partiendo de los contratos colectivos de las instituciones de educación superior del país, se presentan a continuación definiciones genéricas de algunas prestaciones individuales que se localizaron en estos documentos y que benefician a los trabajadores.

Aguinaldo. Es la cantidad a que tienen derecho los trabajadores académicos y administrativos a percibir en forma anual y que por lo general se cubre de la siguiente manera:

- a) El importe de 40 días de salario para los trabajadores que se encuentran laborando en la fecha de pago y tienen más de 6 meses de haber ingresado.
- b) El importe de 20 días de salario para los trabajadores que se encuentran laborando en la fecha de pago y tienen más de 3, pero menos de 6 meses de haber ingresado en la institución.
- c) A los demás trabajadores que no se encuentran en los supuestos anteriores se les cubre el pago del aguinaldo en forma proporcional.

El aguinaldo será devengado: el 50 % antes y a más tardar el día 15 de diciembre, y el otro 50 % antes y a más tardar el día 15 de enero próximo de cada año.

Aparatos médicos. Es la que se otorga en forma gratuita o como una aportación en un porcentaje al costo total de éstos, cuando por prescripción médica lo requieran los trabajadores. Por ejemplo anteojos, aparatos ortopédicos, sillas de ruedas, auditivos y otros que sean pactados convencionalmente.

Becas. Es la que otorga la institución en efectivo o en especie a sus trabajadores y a sus derecho habientes que reúnan las características establecidas para ello, como un incentivo para elevar su nivel educativo y cultural.

Canastilla. Es una prestación en especie otorgada por la institución a las madres trabajadoras, la cual se hace efectiva en cuanto se obtiene la licencia por gravidez.

Cuota para material didáctico. Es la cantidad que en forma quincenal se entrega al personal académico por concepto de ayuda para útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Despensa. Es la que se otorga con la finalidad de proporcionar artículos de primera necesidad a los trabajadores.

Días económicos. Es el permiso al que tienen derecho los trabajadores para faltar a sus labores por motivos personales percibiendo su salario íntegro. Generalmente, se concede hasta por diez días hábiles al año y hasta por tres días consecutivos.

Dote matrimonial. Es la que en efectivo o en especie otorgan algunas instituciones a los trabajadores que contraen nupcias.

Equipo deportivo. Es la que tienen los trabajadores que practican habitualmente algún deporte organizado y que se les otorga gratuitamente, o por lo menos un porcentaje, del costo total de los aditamentos deportivos.

Estado de gravidez. Es un derecho que tienen todas las madres trabajadoras a disfrutar de un periodo de descanso de 6 semanas antes del parto y 6 posteriores a éste con goce de salario íntegro.

Guardería. Es el servicio que proporciona la institución de seguridad social correspondiente a todas las madres trabajadoras, trabajadores viudos y los que por resolución judicial tengan la custodia de sus hijos de cuando menos 45 días de nacidos hasta cuando más los 6 años de edad.

Horas extras. Es el tiempo que por circunstancias extraordinarias realiza el trabajador y que excede de la jornada convenida de trabajo, el cual no podrá ser más de 3 horas diarias ni 3 veces en una semana, además, pagada en cuando menos el ciento por ciento más del salario ordinario.

Incapacidad. Es la ausencia del trabajador que puede o no suspender temporalmente las relaciones individuales de trabajo generada por riesgos de trabajo y que son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo, o bien por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo.

Incapacidad por accidente profesional. La que se genera por un accidente durante el ejercicio o con motivo del trabajo quedando incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa.

Incapacidad por accidente no profesional. Es la suspensión de las relaciones de trabajo como consecuencia de accidentes, lesiones, alteraciones funcionales o estados patológicos que sufren los trabajadores más allá de sus centros de trabajo y que no se interrelacionan o motivan por sus labores.

Jubilación. Es el derecho que tienen los trabajadores cuando cumplen, por lo general, 30 o más años de servicios y que cubre el régimen de seguridad social correspondiente, a partir del día siguiente del retiro del trabajador.

Libros. Es la que se otorga a los trabajadores que se encuentren cursando estudios; ésta se puede hacer válida en dos casos: cuando sean libros editados por la institución será en forma gratuita; y cuando la institución no los edite podrán ser adquiridos al precio de costo más un porcentaje mínimo que se pacte.

Manejo de casa. Es el pago a que tienen derecho los trabajadores y sus familiares cuando por causas del servicio se requiera cambiar de residencia, en forma transitoria o permanente, fuera del centro de trabajo, y su estancia en el nuevo lugar sea de cuando menos de 6 meses.

Pago de exámenes profesionales. Es el derecho que tienen los trabajadores académicos a que se les pague cierta cantidad por su intervención en éstos.

Pago de marcha. Es el derecho que tienen los dependientes de un trabajador fallecido, ya sea académico o administrativo, para que la institución les entregue cierto importe del salario de acuerdo a los años de servicios prestados, por concepto de gastos de defunción.

Pensión. Es la que se concede cuando el trabajador voluntariamente se retira por edad de cuando menos 55 años y haya cumplido por lo menos 15 años de servicios, y será calculada sobre los porcentajes según los años de servicios prestados que determine la ley de la institución de seguridad social correspondiente.

Prima de antigüedad (o quinquenios). Es la cantidad que otorga la institución a sus trabajadores misma que forma parte del salario y se cubre quincenalmente, en base a los años de servicios prestados; generalmente, se pacta esta prestación para cubrirla a los trabajadores con 5 o más años de antigüedad.

Prima de antigüedad por retiro. Es la cantidad a que tienen derecho los trabajadores con motivo de su retiro voluntario de la institución y que consiste en el pago de cuando menos 12 días de salario, teniendo una antigüedad de 15 años.

Prima sabatina y dominical. Es el derecho que tienen los trabajadores que prestan sus servicios habitualmente en sábado y/o domingo a percibir por lo menos un 25 % sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Prima vacacional. Es la cantidad a que tienen derecho a percibir los trabajadores de cuando menos el 25 % del importe de los salarios correspondientes a los periodos vacacionales.

Regalías. Son las percepciones que por este concepto recibe el trabajador, en virtud de haber creado o inventado algún instrumento u obra que se considere como un adelanto científico, técnico, literario o artístico para la institución. Seguro de vida. Es una prestación que se otorga a las personas que fueron nombradas como beneficiarios por el trabajador fallecido, como una indemnización, cuyo monto es pactado convencionalmente.

Servicio médico. Es la asistencia de medicina preventiva y/o quirúrgica que forma parte de la seguridad social a que tienen derecho los trabajadores, que es proporcionada por las instituciones públicas de seguridad social y que ocasionalmente reciben de las propias instituciones universitarias.