

13-9



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

MODERNIZACION DEL CAPITULO III DEL TITULO IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO COMPLEMENTO A LA LEY DEL INFONAVIT.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

MAXIMILIANO ALVAREZ NUÑEZ



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Acatlán, Méx.



1993



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

PAGINA

CAPITULO I: ANTECEDENTES JURIDICOS DE LA LEY DEL INFONAVIT

INTRODUCCION

I.1	La Vivienda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.	1
I.2	Aspectos en Materia Habitacional en la Ley Federal del Trabajo de 1931	4
I.3	La Habitación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.	6
I.4	Ley que Crea el INFONAVIT	16
	Apéndice de Notas	27

CAPITULO II: EL DERECHO AL CREDITO HABITACIONAL EN LA LEY DEL INFONAVIT.

II.1	Obligación Patronal (Aportaciones)	28
II.2	Inscripción del Trabajador ante el Instituto	33
II.3	Otorgamiento del Crédito Habitacional (Sus - Reglas).	38
II.4	Obligación del Trabajador (Amortización del Crédito Habitacional).	45
II.5	Formas de Extinción del Crédito	53
II.6	Prórroga para la Amortización del Crédito	57
II.7	Liberación de Adeudo	61
II.8	Efectos de Terminación y Suspensión de la Relación de Trabajo.	63
II.9	Devolución del Fondo de Ahorro (Aportaciones).	68
	Apéndice de Notas	72

PAGINA

CAPITULO III: REGLAS EN MATERIA HABITACIONAL, EN DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA AZUCARERA.

III.1	Concepto de Contrato Colectivo y Contrato Ley, sus Diferencias.	73
III.2	Cláusulas 64 y 66 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad.	78
III.3	Cláusula 98 del Contrato Colectivo de Trabajo - de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A.	81
III.4	Reglamento de Préstamos para el Fomento de la Habitación y Cláusulas 63 bis., 81 y 81 bis. - del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.	86
III.5	Capítulo IX del Contrato Colectivo del Trabajo de Petróleos Mexicanos.	96
III.6	Capítulo III "La Vivienda" en el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la R. M.	100
	Apéndice de Notas	106

CAPITULO IV: ADECUACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA HABITACIONAL.

IV.1	Concepto de Derecho del Trabajo	107
IV.2	Los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley como Fuentes del Derecho del Trabajo.	110
IV.3	Adiciones a la Fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.	117
IV.4	Adiciones al Capítulo III del Título IV de la Ley Federal del Trabajo.	121
IV.5	Algunas Consideraciones a la Ley del INFONAVIT	130
	Apéndice de Notas	139
	CONCLUSIONES	140
	BIBLIOGRAFIA	146

INTRODUCCION

Al concluir la lucha Revolucionaria iniciada el 20 de noviembre de 1910, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se estableció el Derecho del Trabajador a una vivienda digna y decorosa, lo que en cierta forma no le benefició en términos generales. A partir de 1972 con la creación de la Ley Reglamentaria de la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, ese derecho se generalizó y favorece a todos los trabajadores afectos al Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Tomando en consideración que algunos Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, contemplan diversos derechos en materia habitacional y que estos pactos colectivos resultan una de las fuentes del Derecho del Trabajo, quien es el encargado de regular las relaciones obrero-patronales, en el presente trabajo se encontrarán algunas adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo considerando lo reglamentado por los pactos colectivos, consecuentemente se aportan soluciones a la crisis habitacional por la que atraviesa el país y por ende los trabajadores.

En efecto, el Constituyente de 1917 plasmó en la primera Carta Magna de México, un Derecho Habitacional en favor de la clase trabajadora, pero de una forma limitada pues sólo benefició a los trabajadores que laborarán en empresas fuera de las poblaciones y a los de las empresas situadas en las poblaciones con más de cien trabajadores, obligación patronal que fue recogida en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931; ya en la Le

gislación Laboral Federal de 1970, se trató de ampliar ese derecho, subsanando errores y defectos de las leyes anteriores, sin embargo no se generalizó dado que se continuó manejando el criterio relativo a las empresas que se situarán fuera o dentro de las poblaciones así como su número de trabajadores lo que es significativo que el Derecho a la Habitación contemplado por el -- Constituyente de 1917, seguía como letra muerta y frustradas las aspiraciones de los obreros que incitaron el movimiento Revolucionario.

Ante la situación que imperaba en materia habitacional en favor de la clase trabajadora, el día 9 de febrero de 1972 - se emitió el decreto por el que se reformó la fracción XII del Artículo 123, Apartado "A" Constitucional, por lo mismo el Derecho Habitacional de la clase trabajadora se generalizó, en virtud que se obligó a los patrones a proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores a su servicio, y para complementar tal obligación, deberán enterar al Fondo Nacional de la Vivienda aportaciones en dinero para la constitución de depósitos y establecer un sistema de financiamiento que permita -- otorgarles créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad dichas habitaciones, lo que se traduce a que se generalizó la obligación patronal no importando dimensiones o importancia económica, y por ende el derecho a la habitación o vivienda en favor de toda la clase trabajadora. La anterior reforma constitucional, fue el primer paso para el nacimiento del -- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores que se erigió como un instrumento de los trabajadores para lograr una de sus aspiraciones que lo orillaron a participar en

la lucha Revolucionaria de 1910, tener una vivienda digna y decorosa, que le permita elevar su nivel de vida tanto de él como de su familia. No obstante lo anterior, sentimos que la creación del Instituto Administrador del Fondo Nacional de la Vivienda y su Ley, no han logrado abatir el rezago habitacional del que padecen los trabajadores, por lo tanto, revisando algunos Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, nos percatamos que en los mismos se contemplan variadas prestaciones en materia habitacional superiores a las legales que benefician a un número reducido de trabajadores que laboran en determinadas empresas sujetas de tales pactos colectivos, siendo nuestro sentir que dichas prestaciones deberían considerarse para la generalidad de los trabajadores como complemento a la Ley del INFONAVIT y para tal evento proponemos adiciones a la fracción --XII del Artículo 123 Apartado "A" Constitucional y el Capítulo III del Título IV de la Ley Federal del Trabajo actual.

CAPITULO I
ANTECEDENTES JURIDICOS DE LA LEY DEL INFONAVIT

- I.1 La Vivienda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
- I.2 Aspectos en Materia Habitacional en la Ley Federal del Trabajo de 1931
- I.3 La Habitación en la Ley Federal del Trabajo de 1970
- I.4 Ley que Crea el INFONAVIT

ANTECEDENTES JURIDICOS DE LA LEY DEL INFONAVIT

I.1 La Vivienda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La obligación patronal de proporcionar a los trabajadores vivienda cómoda e higiénica, nace como garantía social en la fracción XII del Artículo 123 Constitucional de 1917 elaborada por el Constituyente.

"XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que - podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. -- Igualmente podrán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones". (1)

Con esta disposición, aparece el primer antecedente jurídico del derecho a la habitación de los trabajadores al elevarlo a garantía constitucional, a efecto de acabar con las consideraciones de promiscuidad e insalubridad en que vivían éstos cuando:

- a) Las empresas se encontraren fuera de las poblaciones
- b) Las negociaciones se situarán en las poblaciones y ocuparen más de cien trabajadores.

Una de las aspiraciones del trabajador en especial, al inicio de la lucha armada de 1910, fue la de elevar su nivel de vida que entre otras cosas, le permitiera gozar de una vivienda digna y decorosa, anhelo recogido por el Constituyente de 1917, haciéndolo realidad al promulgarse la Carta Magna que en la actualidad rige. El Artículo 123 que emanaba a la vida social viene a conformarse, como lo afirma Jesús Silva H. en su obra, como base de nuestra Legislación Laboral (2), sin embargo, en materia habitacional no se estableció que las habitaciones se dieran en propiedad o se permitiera su adquisición, sólo la de proporcionarles cobrando una renta mensual, significando que el patrón no estaba obligado a dar habitación, tan sólo a proporcionarlas mientras duraba la relación de trabajo, dado que al concluir ésta, recuperarían las habitaciones, justificándose esta situación por el estado económico por el que atravesaba el país, y por ende, las empresas que se iniciaban no tenían posibilidades en muchos de los casos de proporcionar habitación a sus trabajadores.

Mario de la Cueva en su obra señala, que la declaración de los Derechos Sociales de 1971 plasmada en la Constitución no fue obra de gabinete ni siquiera de juristas, fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo (3), al respecto, considero que al promulgarse la Constitución de 1917, se tuvo visión únicamente para dar salida a los justos reclamos de los obreros y campesinos de tener una vida digna, y se puede decir que en su elaboración se careció de un estudio,

planeación y legislación adecuada, no obstante lo anterior fue una de las mejores conquistas de la Revolución al restituir al obrero y al campesino su libertad incorporándolos a la vida nacional, resguardando el acceso equitativo a los bienes materiales y culturales, de acuerdo a las circunstancias, necesidades e instrumentos de aquella época, especialmente en los Artículos 27 y 123.

Ya para concluir éste punto, cabe hacer la mención también de que, la fracción XII del Artículo 123 de la Constitución de 1917, sin lugar a equivocación, es la primera norma suprema antecesora del Derecho de la Habitación de los trabajadores, y como consecuencia, de la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los trabajadores; Derecho que a base de arduas luchas y conquistas obreras se ha mejorado y superado enormemente, y si bien en un principio no se generalizó tal derecho en beneficio de todos los trabajadores, ya que sólo se concretó a los que prestaban sus servicios en empresas ubicadas fuera de las poblaciones, o las que estando dentro tuvieron a su servicio cien o más trabajadores, ésta obligación patronal se le dió tinte de Jerarquía Constitucional.

I.2 Aspectos en Materia Habitacional en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En la primera Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, que entró en vigor el 18 de agosto de 1931, el Derecho a la Habitación de los trabajadores no tuvo avance alguno, dado que sólo se retomó lo establecido en la fracción XII de dicho ordenamiento constitucional, al señalarse en su Artículo 111 fracción III, del Capítulo VII "De las Obligaciones de los Patrones", que proporcionarán habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas, que no excederán del medio por ciento del valor catastral de las fincas; si las negociaciones están situadas dentro de las poblaciones y ocupan un número mayor de cien trabajadores deberían cumplir con dicha obligación, y que los ejecutivos federal y estatales, atendiendo a las necesidades de los trabajadores, a la clase y duración del trabajo, al lugar de su ejecución y a las posibilidades económicas de los patrones, expedirán reglamentos para el cumplimiento habitacional. Con lo anterior, se facultó al Presidente de la República y Gobernadores de las Entidades Federativas del país para reglamentar en materia habitacional, sin embargo, como lo apunta Alberto Briceño Ruíz, no se expidió en ese tiempo reglamento alguno y algunos Contratos Colectivos poco adelantaron, algunas empresas textiles, ciertas Instituciones descentralizadas proporcionaron habitaciones, y en pocos casos ayuda para renta. (4)

En efecto, este precepto legal adolecía de grandes defectos, ya que el derecho a la habitación no se generalizaba en

virtud de que sólo beneficiaría a los trabajadores que prestaban sus servicios a empresas, fuera de las poblaciones y a las ubicadas dentro pero con cien o más trabajadores.

De esta manera, se dejaba a criterio de los ejecutivos federal y estatales, la cumplimentación del Derecho Habitacional que Constitucionalmente obraba a favor de la clase trabajadora.

No obstante la debilidad del precepto legal en comento el Derecho Habitacional de los trabajadores continuó vigente no se perdió, se conservó y una situación frustrante hubiese sido su desaparición, consecuentemente, la fracción III del Artículo III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se configura como otro antecedente jurídico de la Ley del INFONAVIT.

I.3 La Habitación, de la Ley Federal del Trabajo.

La Nueva Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, es el antecedente más importante del Derecho Habitacional de los trabajadores, que aparece en la vida jurídica en 1970, - superando a la anterior, y dada su importancia pasamos a transcribir el Título IV, Capítulo III intitulado "Derecho y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones".

Artículo 136.- Están obligados a proporcionar habitaciones para los trabajadores:

I.- Las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo, situada fuera de las poblaciones.

Se entiende que las empresas están situadas fuera de las poblaciones si la distancia entre unas y otras, es mayor de tres kilómetros o cuando es menor, no exista un servicio ordinario y regular de transportación para personas, y

II.- Las mismas empresas mencionadas en la fracción anterior, situadas dentro de las poblaciones, cuando ocuparen un número de trabajadores mayor de cien.

Artículo 137.- Cuando las empresas se compongan de varios establecimientos, la obligación se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Artículo 138.- Las habitaciones deberán de ser cómodas e higiénicas.

Artículo 139.- Los trabajadores de planta permanente, con una antigüedad de un año, por lo menos, tiene derecho a que les proporcionen habitación.

Artículo 140.- Para efectos del Artículo anterior, los trabajadores deberán hacer saber a la empresa directamente o por conducto del sindicato, su deseo que se les proporcionen habitaciones.

Artículo 141.- Las empresas que dispongan de habitaciones en número suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores, lo pondrán en conocimiento del sindicato o de los trabajadores. Si no se ponen de acuerdo, podrán los trabajadores acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 782 y siguiente.

Artículo 142.- Si la empresa no dispone de habitaciones en número suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores o no puedan adquirirlos por algún Título legal, lo pondrá en conocimiento del sindicato o de los trabajadores.

Artículo 143.- En el caso del Artículo anterior, los Sindicatos de trabajadores y las empresas, dentro del término de tres años con

tados a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley, o desde el día siguiente a la terminación del primer año de funcionamiento, si se trata de empresas de nueva creación, establecerán - en convenios las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere éste Capítulo.

Dentro del mismo término a que se refiere el párrafo anterior a los trabajadores de confianza convendrán con la empresa las modalidades para que se les proporcione habitaciones.

Artículo 144.- En las empresas o establecimientos en los que no existan sindicatos, los trabajadores podrán acudir ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante los gobernadores de los Estados o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal para que estas autoridades promuevan la celebración de los convenios.

Artículo 145.- Los convenios a que se refieren los Artículos anteriores contendrán:

I.- El número de trabajadores con derecho a habitación y el de los que hubiesen manifestado su deseo de que se les proporcione.

II.- La forma y los términos dentro de los cuales cumplirán las empresas la obligación de proporcionar

habitaciones a los trabajadores que tengan derecho a ellas.

III.- En el caso del Artículo 142, las características - de las habitaciones que se construirán, tales como superficie de habitación, número y dimensiones de los cuartos que se compondrá, servicios sanitarios y de cocina y demás dependencias.

IV.- Si la empresa construye las habitaciones para darlas en arrendamiento a los trabajadores, podrá cobrar hasta el seis por ciento del valor catastral de las habitaciones, por concepto de renta.

V.- Si las habitaciones se construyen para que sean adquiridas por los trabajadores, se observarán las -- normas siguientes:

a) La aportación de la empresa para la construcción de las habitaciones.

b) La forma de financiamiento para completar el costo - de la construcción el que deberá ser pagado por los trabajadores con las modalidades que convengan las - partes.

VI.- El número de habitaciones que deberá de construirse anualmente o dentro del término que se convenga y las fechas para la construcción de nuevas habitau

ciones hasta satisfacer las necesidades de todos los trabajadores.

Artículo 146.- Las habitaciones podrán ser unitarias o multifamiliares, podrán construirse habitaciones diferentes en características y costos, tomando en consideración el tabulador de salarios de la empresa.

Artículo 147.- Las empresas que amplíen sus instalaciones o aumentan su personal, convendrán con los sindicatos o con sus trabajadores las modalidades para la construcción de nuevas habitaciones.

Artículo 148.- Para la asignación de las habitaciones a los trabajadores se observarán las normas siguientes:

I.- Tendrán preferencia los trabajadores más antiguos y

II.- En igualdad de antigüedad tendrán preferencia;

a) Los jefes de familia

b) Los sindicalizados

Artículo 149.- Cuando se trate de trabajadores propietarios de alguna habitación se observarán las siguientes normas:

I.- Si les fue proporcionada en aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Consti

tución y en los Contratos Colectivos, no tendrán de recho a que se les proporcione otra habitación, -- aún cuando se trate de diversa empresa, y

II.- Si adquirió la propiedad de la habitación independientemente de sus relaciones de trabajo, tendrá - derecho a que se le proporcione una nueva habita-- ción, una vez que se haya satisfecho las necesida-- des de los demás trabajadores de la empresa.

Artículo 150.- Si las habitaciones se dan en arrendamien-- to a los trabajadores, se observarán las nor-- mas siguientes:

I.- Las empresas están obligadas a mantener las habita-- ciones en condiciones de habitabilidad, y hacer --- oportunamente las reparaciones necesarias y conve-- nientes.

II.- Los trabajadores tienen las obligaciones siguien-- tes:

- a) Pagar las rentas.
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o - deterioro que se observen.
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las - relaciones de trabajo dentro de un término de cuaren ta y cinco días; y

III.- Esta prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este Capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

Artículo 151.- Los trabajadores tendrán derecho entre tanto se les entreguen las habitaciones, a recibir una compensación mensual, la que se fijará en los convenios a que se refiere este Capítulo; faltando esa disposición, la compensación se fijará tomando en consideración el tipo de habitaciones que deberá proporcionar la empresa y la diferencia entre la renta que podría cobrar, y la que tenga que pagar los trabajadores por una habitación de condiciones semejantes.

Artículo 152.- Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales o colectivas que se deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas por este Capítulo.

Artículo 153.- Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones que les impone este Capítulo. (5)

Los artículos antes transcritos, emanados de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se convierte en el prioritario antecedente para abatir el problema habitacional de la clase obrera - en razón a que había concebido perfiles de una auténtica catástrofe por la explosión demográfica, como lo afirma Mario de la Cueva en su obra. (6)

A continuación pasaremos a vertir nuestra opinión sobre las disposiciones legales habitacionales:

- 1.- El movimiento obrero esperó más de cincuenta años - para exigir a las empresas la cumplimentación del mandato Constitucional en materia habitacional, mediante un instrumento jurídico innovador que en un futuro no lejano, le diera vida a la Ley del INFONAVIT.
- 2.- El Derecho Habitacional continuó limitado, dado que los derechosos serían los trabajadores de planta -- con una año de antigüedad, es decir, los eventuales por obra o tiempo determinado salían de éste contexto, se antepuso la temporalidad en el trabajo a la necesidad habitacional.
- 3.- Se originó la obligación del trabajador de solicitar habitación, es decir, la obligación patronal - se daría si existiera requerimiento y es de pensar se que para desligarse de su obligación el patrón seperaba o despedía al solicitante de habitación.
- 4.- Se otorgó a las empresas el término de tres años a la fecha en que se entrara en vigor la Ley o a par-

tir del día siguiente a la terminación del primer año, si se tratase de empresas de nueva creación -- para cumplimentar sus obligaciones pudiendo celebrar convenios, no obstante no se precisó en estos casos la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la aprobación de éstos.

- 5.- La obligación patronal de proporcionar habitación a sus trabajadores, se podría cumplimentar de dos formas como se desprende de los Artículos 139, 145 y 150, dándolas en arrendamiento o en propiedad, en el primer caso con el pago de una renta, es decir, el patrón conservaría la propiedad de las habitaciones al término de las relaciones laborales.
- 6.- La nueva reglamentación resultó obscura al no precisarse los casos en que el trabajador beneficiado -- con habitación en propiedad por parte del patrón, -- sufría de invalidez, incapacidad total permanente.
- 7.- La llamada compensación o ayuda de renta vino a desvirtuar el mandato constitucional de proporcionar -- habitación cómoda e higiénica a los trabajadores, -- dado que sólo bastaba al obligado dar esta ayuda -- para incumplir, compensación que no atendió el aspecto habitacional ni el pago de una renta efectiva.
- 8.- Continuó la limitación habitacional hacia los trabajadores en las empresas situadas dentro de las poblaciones con menos de cien trabajadores, y al respecto cabe decir que éste número no era indicativo

de riqueza de determinada empresa, y si en la fracción XII Constitucional en un principio se habló de cien trabajadores, fue porque en esos tiempos una factoría con esos trabajadores era considerada majestuosa, pero en 1970 pudo haber existido empresas con 30 o 40 trabajadores muchos más ricas y poderosas -- que otras quizás con 100 o más, lo que ocasionó que el Derecho Habitacional no se generalizara.

- 9.- En suma, los trabajadores y patronos debieron estimar que la nueva reglamentación de la fracción XII del Artículo 123 Constitucional, adoleció de varias lagunas que en la práctica impidieron su cabal cumplimiento y operabilidad teniendo una vida jurídica efímera de 1970 a principios de abril de 1972, viéndose en la necesidad de buscar nuevas soluciones -- realistas y menos gravosas para los patronos.

La primera solución en considerarse es la llamada Francesa, consistente en que las empresas hicieran alguna aportación mensual sobre sus nóminas, quedando liberadas de proporcionar habitaciones a sus trabajadores como lo apunta Baltazar Cavazos Flores en su obra (7), y así se tomaron en consideración diversas soluciones, hasta la observancia de la Ley que crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

I.4 Ley que Crea el INFONAVIT.

En virtud del problema habitacional de los trabajadores que para 1961 arrojaba un déficit de viviendas estimado en un millón cien mil, y al año en 1.9 millones, lo que significaría que para la década de los ochentas se podía llegar a la cifra de 4.0 millones, tal como lo señala Alberto Briceño Ruíz, en su obra (8), por ende, el Derecho Habitacional legislado debería sufrir severos cambios, aunado a lo anterior, encontramos que la Ley Federal del Trabajo en esta materia era letra muerta por el incumplimiento de los patrones que consideraban sumamente gravoso dar habitaciones a sus trabajadores. Se pensó en la necesidad de generalizar este derecho a toda clase trabajadora, y de igual manera generalizar la obligación independiente de sus dimensiones o importancia económica y para tal evento, se toma en cuenta la solución francesa a que nos referimos en el punto que antecede es decir, mediante aportaciones patronales para constituir un fondo de vivienda, consecuentemente aparece el Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, para afrontar globalmente dicho problema incorporado a la totalidad de los trabajadores aun sistema habitacional institucionalizado.

Con la idea anterior, se podía establecer un sistema más amplio de solidaridad social, en que la obligación patronal sirviera de base para un mecanismo institucional de financiamiento e inversión nacional para satisfacer en lo posible en vo

lumen e intensidad requeridas las demandas de habitación y facilitar a la par, la obligación patronal.

Para dar cabida a la creación del Fondo Nacional de la Vivienda se consideró la coexistencia de negociaciones dotadas de abundantes capitales, y otras, de precarios recursos, las -- diferencias entre salarios de las zonas económicas, la movilidad ocupacional y la desigual distribución de los centros de -- trabajo que eran serios obstáculos para cumplimentación a la -- obligación habitacional, si ésta se aplicaba en el ámbito individual de cada empresa, conceptos de base para la iniciativa -- presidencial para reformar la fracción XII del Artículo 123 --- Constitucional, y con la misma creación y adecuación del Fondo Nacional de la Vivienda que otorgaría el sector trabajador pré -- tamos para la adquisición, construcción, reparación y mejora--- miento de sus viviendas, desapareciendo la limitación en el sen -- tido que sólo los trabajadores al servicio de las empresas sic -- tuadas fuera de las poblaciones o dentro pero con cien o más -- trabajadores ostentaría el derecho a la habitación, además se -- tomó en cuenta que con el nuevo sistema se facilitaría al traba -- jador la adquisición de sus viviendas al margen de los proble -- mas económicos del patrón o cambio de éste.

El 9 de febrero de 1972, se emitió el decreto por el -- cual se reforma la fracción Constitucional mencionada publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 14 del mismo mes y año para quedar como sigue:

"XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes Reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones - cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social, la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. - Dicha Ley regulará las formas y procedimientos, - conforme a los cuales, los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad."

De la reforma Constitucional antes transcrita, se deriva lo siguiente:

- 1.- Generalización del Derecho Habitacional para todos los trabajadores.
- 2.- Generalización de la obligación patronal no importando dimensiones o importancia económica.
- 3.- Adecuación de un sistema de financiamiento, que resuelva el problema habitacional de los trabajadores en forma definitiva, mediante el otorgamiento de créditos suficientes y baratos.
- 4.- Prolongación del Derecho a la habitación, esquivando los problemas en caso de cambio o substitución patronal, o por problemas económicos del patrón.
- 5.- Constitución de un fondo de la vivienda, para desahogar el mandato constitucional de proporcionar habitación a los trabajadores por parte de los patronos.
- 6.- La expedición de una Ley para la creación de un organismo tripartita, facultado para la administración del fondo nacional de la vivienda, que se integrará con las aportaciones patronales.

Para efectos de dar vida al organismo administrador -- del fondo habitacional, fue necesario reformar y adicionar los Artículos 97, 110, 135 al 151 y 782 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972; consecuentemente se dió lo si guiente en dicha Legislación:

- 1.- Se su prime la limitante que confería este dere--- cho a la habitación, a los de planta y con una anti- güedad de un año generalizándose éste.
- 2.- Las aportaciones patronales consistentes en el 5% del salario del trabajador, para la constitución de depósitos en favor del trabajador, por ende és tos contarían con una aportación fija para tener acceso a los créditos que otorgará el organismo administrador, y con las mismas amortizar los -- préstamos.
- 3.- La compensación mensual desaparece en razón de las aportaciones que se constituirán en recursos finan ceros necesarios para que, efectivamente se habi- lite al trabajador de una habitación en propiedad para éste y sus beneficiarios.
- 4.- Se estableció regla para la deducción a los sala-- rios de los trabajadores acreditados por el orga-- nismo administrador del fondo de la vivienda, que no podrán exceder del 20% del salario y los des--- cuentos, cuando el patrón proporcionaba habitación en arrendamiento, cuyo monto no excederá del 15% -

del salario, según los Artículos 110 y 97 de la --
Ley en comento.

- 5.- Los trabajadores domésticos, dada la naturaleza de su trabajo, quedaron fuera del contexto Constitu--
cional que emanaba; asimismo la incorporación de -
los deportistas profesionales y trabajadores a do-
micilio quedaba a consideración del Ejecutivo, asi
mismo, la facultad para dar trato especial a las -
empresas con capital limitado o ingresos bajos.
- 6.- Se precisó la integración salarial para efectos de
las aportaciones patronales, señalándose como má--
ximo el equivalente hasta diez veces el salario --
mínimo general de la zona de prestación de servi--
cios.
- 7.- La obligación patronal se extendió a todos sus es-
tablecimientos y sucursales, evitando evasiones y
engaños.
- 8.- De los Artículos 137, 138, 139, 140 y 149 de la --
Ley en comento , se desprenden elementos impor--
tantes para dar vida a la Ley que crea el organis-
mo administrador del fondo nacional de la vivienda
ya que en concreto, se señaló su forma de organi-
zación y funcionamiento, cuyo principal objetivo -
sería la de proporcionar habitaciones cómodas e hi-
giénicas a los trabajadores, mediante financiamien

to para la adquisición en propiedad de las mismas; la integración de organismo tripartita; coordinación y financiamiento de los programas de construcción; la forma de distribución de los recursos del fondo en las diversas regiones del país, empresas y grupos de trabajadores, y de los créditos individuales, recurriendo si el caso lo amerita a los sorteos.

9.- Se fijó la posición para la integración de un fondo de ahorro con las aportaciones patronales y del mismo el 40%, serviría para abono como pago inicial, en caso de que el trabajador fuese beneficiado por el organismo; a éste fondo se le atribuyó el carácter de previsión social, y aún cuando el trabajador finiquite su adeudo, las aportaciones - las continuará enterando el patrón al fondo; en los casos de incapacidad total permanente, o muerte del trabajador titular del crédito, las aportaciones al fondo de ahorro se entregará al mismo o a sus beneficiarios, y si el trabajador fue beneficiado con crédito habitacional, sufre la incapacidad total permanente o fallece, dicho crédito estará sujeto a un seguro que libere al trabajador o a sus beneficiarios de sus obligaciones para con el organismo.

10.- En caso de que el patrón de en arrendamiento habitación, no lo eximirá de sus obligaciones para con el fondo de vivienda.

11.- Aún cuando el trabajador fuere beneficiado con crédito habitacional, derivado del organismo la -

obligación de aportar continuará.

- 12.- Transitoriamente se estableció, que cuando las empresas con anterioridad a las reformas en comentario, otorguen prestaciones en materia habitacional seguirán dando éstas si su monto es igual o superior no deberán aportar, en caso contrario si fueren inferiores aportarán las diferencias, y cuando hayan proporcionado habitaciones por mandato - Constitucional o por disposiciones de los Contratos Colectivos, enterarán al fondo el 60% de las aportaciones.

Con las anteriores reformas y adiciones a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Apartado "A" Constitucional en materia habitacional, emanó la Ley que crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, viniendo a complementar el ámbito legislativo en esta materia, y como consecuencia las bases institucionales para afrontar globalmente - el problema habitacional del trabajador; preocupación, para hacer efectivo el Derecho Constitucional del Derecho del Trabajador de gozar de una vivienda digna y decorosa, que consagró el Constituyente de 1917.

La nueva Legislación Reglamentaria del 123 Constitucional, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el - 24 de abril de 1972, cuyas principales características son:

- 1.- Declaración de utilidad social, dado que se destaca un mecanismo de solidaridad social en beneficio de los tra-

bajadores como parte débil de los factores de la producción, para el financiamiento de viviendas cómodas e higiénicas, permitiendo a los de mayor necesidad tener acceso al crédito institucional, y así como lo apunta Mario de la Cueva en su obra satisfacer una necesidad que es, a la vez colectiva y personal, un servicio social en beneficio de los trabajadores (9).

De esta manera, se crea un sistema de financiamiento generalizado a la totalidad de trabajadores en que concurrirán con sus aportaciones todos los patrones; Ley de observancia y de aplicación federal en apego a la fracción X, del Artículo 73 Constitucional que faculta al H. Congreso de la Unión, legislar en materia de trabajo y de orden público, dado que su aplicabilidad será obligatoria para todos los patrones, no quedando su aplicación a criterio de los particulares.

2.- Por la naturaleza de los beneficios y derechos al trabajador derivados del fondo nacional, el organismo ostenta el carácter del servicio social, ya que pretende proteger a los de mayor necesidad habitacional, otorgándosela para elevar su nivel de vida.

3.- El INFONAVIT tendrá como objetivo:

- a) Administrar los recursos del Fondo nacional de la vivienda.
- b) Establecer y operar un financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficien-

te para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

- c) Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas para los trabajadores y;
- d) Las conferidas en la fracción XII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, y del Título IV Capítulo III, de la Ley Federal del Trabajo,

4.- El INFONAVIT estará integrado por los factores de la producción, trabajadores y patrones, con la Coordinación del Gobierno Federal.

5.- El patrimonio del INFONAVIT se integrará:

- a) El fondo nacional de la vivienda constituido con -- las aportaciones patronales.
- b) Los rendimientos que provengan de la inversión de -- estos recursos.
- c) Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.
- d) Con los bienes y derechos que adquiriera por cualquier Título, y

e) Con los rendimientos que provengan de la inversión de los recursos a que se refieren los puntos anteriores.

6.- Los Organos del INFONAVIT son:

La Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Director General, Dos Directores Sectoriales, las Comisiones de Inconformidades y de Valuación y las Comisiones Consultivas Regionales.

En este orden de ideas, con la Ley que crea el INFONAVIT nace un sistema institucionalizado para proporcionar a la generalidad de los trabajadores habitación, Instituto que tendrá a cargo lo anterior, contando para ello con el fondo nacional de la vivienda conformado con las aportaciones en efectivo de los patrones, consistente en el cinco por ciento de los salarios de los trabajadores, lo que significa que la obligación directa del patrón de proporcionar habitación a sus trabajadores se transfiere a un órgano tripartita, y con esta nueva modalidad se cumplimenta la fracción XII del Artículo 123, que el Constituyente de 1917 promulgó.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO I

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Oficial, México. Imprenta de la Secretaría de Gobernación 1917.
- 2.- Silva Herzog Jesús. "Breve Historia de la Revolución Mexicana del Trabajo". Edit. Porrúa, S.A. México 1979. Pág. 20.
- 3.- Cueva Mario De La. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa, S.A. México 1979. Pág. 28
- 4.- Briceño Ruíz Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" -- Edit. Harla, México 1985. Pág. 304.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Dr. Alberto Trueba Urbina. Edit. 1970. Págs. 77 a 83.
- 6.- Cueva Mario De La. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa, S.A. México 1979. Pág. 96.
- 7.- Cavazos Flores Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral" Edit. Trillas, México 1982. Pág. 84.
- 8.- Briceño Ruíz Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Edit. Harla, 1985. Pág. 315.

CAPITULO II

EL DERECHO AL CREDITO HABITACIONAL EN LA LEY DEL INFONAVIT.

- II.1 Obligación Patronal (Aportaciones)
- II.2 Inscripción del Trabajador ante el Instituto.
- II.3 Otorgamiento del Crédito Habitacional (Sus Reglas).
- II.4 Obligación del Trabajador (Amortización del Crédito Habitacional)
- II.5 Formas de Extinción del Crédito.
- II.6 Prórroga para la Amortización del Crédito
- II.7 Liberación de Adeudo.
- II.8 Efectos de Terminación y Suspensión de la Relación de Trabajo.
- II.9 Devolución del Fondo de Ahorro (Aportaciones).

EL DERECHO AL CREDITO HABITACIONAL EN LA LEY DEL INFONAVIT.

II.1 Obligación Patronal. (Aportaciones)

Como ya se sabe, la obligación de los patrones a proporcionar habitaciones a sus trabajadores se cumplimentará -- con las nuevas aportaciones que hagan los primeros al Fondo - Nacional de la Vivienda, para constituir depósitos en favor - de los segundos, por ende consideramos que dicha obligación - emana al entablarse una relación de trabajo que se entiende - como cualquiera que sea el acto que le dé origen, - - - - - la prestación de un trabajo personal subordinado a una perso- na mediante el pago de un salario; consecuentemente, la obli- gación de proporcionar habitación, nace al momento en que se da una relación de trabajo y que a su vez se cumplimenta, --- cuando el patrón entera al fondo el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, tal como lo aduce el Artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo.

A la luz de las reformas implementadas que dieron vi- da al INFONAVIT, se fijó un tránsito automático del problema habitacional y con la nueva instrumentación legislativa, se - crea una obligación hacia una Institución encargada de reci- bir y administrar las aportaciones patronales y de otorgar ha bitación, dejando en consecuencia fuera de aplicación la ver- sión original, la cual había creado un derecho en favor del - trabajador frente al patrón a quien le prestaba sus servicios

para que, como parte de sus condiciones de trabajo se le proporcionara habitación cómoda e higiénica. (10)

Las aportaciones patronales tienen el carácter de naturaleza de Gastos de Previsión Social de las empresas, en virtud de que penetran al mundo de la seguridad social, dado que tienden a proteger a una de las partes de los factores de la producción, los trabajadores parte débil, y con las mismas dotar a la generalidad de ellos, de habitación que les permita su subsistencia y pleno desarrollo como ser humano, destacando que con las aportaciones se crearán depósitos en favor de cada trabajador individualmente, constituyéndose el llamado Fondo de Ahorro, el cual será entregado en términos del Artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, si éste no es agraciado con crédito habitacional institucional.

Los Artículos 143 y 144 del ordenamiento legal antes señalado, establece la integración salarial para efectos de las aportaciones, y el salario máximo equivaldrá hasta diez veces el salario mínimo general de la zona de prestación de servicios.

Para garantizar el cumplimiento patronal al Artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, prevee entre otras obligaciones, la de efectuar las aportaciones al organismo administrador del fondo nacional de la vivienda, lo que significa que dicho precepto edifica el régimen fundamental para la sobrevivencia del derecho a la habitación del trabajador, lo que se refuerza con lo establecido en el Artículo 142 de la Ley Federal --

del Trabajo, ya que la obligación se extenderá a la empresa - en su conjunto cuando se componga de varios establecimientos.

Tratando de evitar se burle la obligación patronal -- de enterar las aportaciones al fondo habitacional, el INFONA VIT tiene el carácter del organismo fiscal autónomo que le fa culta determinar el cumplimiento de los patrones, el importe de las aportaciones y de los descuentos omitidos, señalar las bases para su liquidación en cantidad líquida, requerir su pa go y determinar los recargos que correspondan, y por lo mismo las aportaciones tienen características de fiscales.

Por lo tanto, considerando los preceptos legales invo cados, se reconoce la importancia del cumplimiento patronal -- para la operación de un sistema de financiamiento para la ha bitación para la generalidad de los trabajadores, en el que - concurrirán la generalidad de los patrones con sus aportacio nes, gozando de imperium para exigir la cumplimentación de la obligación primordial que es la de aportar al fondo, contri buciones destinadas a la realización de un servicio social, - ya que se pretende beneficiar a una de las clases mayormente desprotegidas: la trabajadora, por tales motivos, el organis mo goza de autoridad fiscal con facultad para emitir actos ju rídicos que incidan en la esfera de los particulares para ha cer cumplir sus determinaciones a través de procedimientos ad ministrativos de ejecución, y de esta manera lograr el cumpli miento forzoso de la obligación patronal en determinados ca- sos.

El Artículo 35 de la Ley del INFONAVIT, señala la periodicidad en que se efectuarán las aportaciones, lo que se hará bimestralmente a más tardar el día quince o al día siguiente - hábil si aquél no lo fuere, del mes subsecuente al bimestre -- que corresponda, aportaciones que constituyen depósitos en dinero sin causa de intereses en favor de los trabajadores; para su acreditación se estará a lo ordenado por el Consejo de Administración.

Es de señalar que los trabajadores domésticos no entran en el contexto del crédito institucional por la naturaleza del trabajo que desempeñan, dado que sus patrones según el Artículo 334 de la Ley Laboral, les proporcionan habitación - que entre otras cosas equivalen al cincuenta por ciento de su salario; otra excepción la encontramos en los deportistas profesionales y trabajadores a domicilio, en razón de que será el Ejecutivo Federal y el propio INFONAVIT quien determinará las modalidades y fechas de su incorporación al régimen institucional, lo mismo ocurre con los trabajadores de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio ejecutivo determine, situaciones que reglamenta la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 147 y 148.

Considerando la finalidad social del INFONAVIT y sus objetivos, se estimó la necesidad de sancionar a los patrones que cometan violaciones e infracciones a la Ley del Instituto en perjuicio de los trabajadores principalmente en lo relativo a las aportaciones, mediante multas establecidas en el Reglamento para la Imposición de Sanciones Administrativas por Violaciones a las Normas de la Ley del INFONAVIT y sus disposicio

nes Reglamentarias, siendo la autoridad ejecutora a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en la especie el patrón que omite enterar las aportaciones se hará acreedor a una multa que va de docientos cincuenta a trecientos quince veces el salario mínimo general de la zona de que se trate, entendiéndose se que esto es independiente de exigir la cumplimentación forzosa de las aportaciones omitidas.

La propia Ley del INFONAVIT otorga a favor del trabajador, la acción del Recurso de Inconformidad cuando exista inconformidad de los propios trabajadores o sus beneficiarios sobre inscripción, derecho a crédito, cuantía de las aportaciones y descuentos, así como cualquier otro acto que lesione sus derechos. De esta forma se asegura el adecuado funcionamiento de la Institución habitacional, utilizando los recursos de impugnación de la legalidad u oportunidad de los propios actos de ésta con el objeto de revisarlos o reconsiderarlos. Este recurso es resuelto por la Comisión de Inconformidades y de Valuación, y su término para hacerlo valer es de treinta días -- contados a partir del día siguiente en que se le notifique el acto recurrible. La Comisión aludida está constituida dentro de la propia estructura del organismo. Independientemente de las sanciones para los incumplidos, los patrones que entere-- ren impuntualmente, las aportaciones y los descuentos causarán recargos a cargo del omitente.

II.2 Inscripción del Trabajador ante el Instituto.

Para la cumplimentación de la obligación patronal de proporcionar habitación a los trabajadores, se deberá primeramente desahogar los establecido en la fracción I del Artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, en tal virtud el patrón tendrá entre otras, la de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y dar aviso a que se refiere el Artículo 31 de la misma Ley. Consecuentemente, la inscripción de los trabajadores partirá de la base de los padrones fiscales en los términos -- que fije el instructivo que al efecto expida el Consejo de Administración del Instituto que señalará la forma de inscripción, y a su vez determinará los avisos que deban darse sobre altas y bajas de los trabajadores, las modificaciones salariales y demás datos para el cumplimiento de los fines institucionales.

Las anteriores disposiciones, obedecen al propósito de encuadrar directamente las obligaciones patronales que se derivan de la incorporación al régimen del INFONAVIT de los trabajadores, información y datos necesarios para detectar la población trabajadora afecta al derecho habitacional, y por ende la demanda de vivienda.

Analizando el "Instructivo para la Inscripción de Trabajadores y Patrones en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como para el Entero de las Aportaciones y de los Descuentos al propio Instituto", de fe--

cha 6 de mayo de 1982, se desprende en sus Artículos 1o. y 4o. que la obligación patronal de inscribirse e inscribir a sus -- trabajadores ante el INFONAVIT, se hará mediante la presentac-- ción en las Oficinas Receptoras de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de las siguientes formas: HISR-2, HISR-90, --- HISR-91 y HISR-143, esta última denominada Registro Empresa--- rial", documentos con los cuales automáticamente el trabajador y patrón quedan inscritos e incorporados al rógimen institucio-- nal de la vivienda, no existiendo un formato específico de "A- viso de Alta", luego entonces, la inscripción del trabajador - surte sus efectos cuando el patrón entera al INFONAVIT las --- aportaciones a nombre de cada uno de sus trabajadores.

Para evitar que la obligación patronal sea esquivada, el Artículo 32 de la Ley del INFONAVIT dice que, cuando el -- patrón no cumple con la obligación de inscribir a sus trabaja-- dores enterando las aportaciones correspondientes, los mismos trabajadores tendrán la acción o el derecho de acudir directa-- mente al Instituto proporcionando los informes necesarios, sin que lo anterior releve al omiso del cumplimiento de su obliga-- ción, y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido. En efecto, este derecho a la inscripción se confiere a cada traba-- jador, deduciéndose la no obligación de que acudan a solicitar su inscripción en grupos organizados (sindicatos). La omisión patronal trae aparejada sanciones severas mediante la aplica-- ción de multas que fluctúan entre 250 a 315 veces salario míni-- mo general de la zona de prestación de servicios, de conformi-- dad con el Artículo 14 del Reglamento para la Imposición de --

Sanciones Administrativas por Violaciones a las Normas de la Ley del INFONAVIT y sus Disposiciones Reglamentarias, siendo la autoridad ejecutora la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Resulta importante hacer notar, que el propio Instituto podrá inscribir a los trabajadores sin previa gestión de éstos, como lo alude el Artículo 33 de la Ley del INFONAVIT, por lo tanto encontramos que frente a la obligación patronal de -- inscribir unilateralmente a sus trabajadores para desahogar en forma voluntaria tal obligación, y el derecho de los propios -- trabajadores para solicitar su inscripción en defecto del patrón, el INFONAVIT tiene facultades para inscribir de oficio a los trabajadores en rebeldía del obligado original. Consecuentemente de los Artículos 29, 32 y 33 del ordenamiento legal antes invocado, se deducen tres posibilidades para cumplimentar la obligación patronal de proporcionar habitación a los trabajadores, la primera cuando el patrón voluntaria y unilateralmente inscribe a los trabajadores a su servicio al INFONAVIT, la segunda si éste no lo hace el trabajador solicitará su inscripción a dicho organismo, y la última la inscripción de oficio llevada a cabo por el mismo Instituto de la vivienda.

En materia de inscripción al régimen obligatorio del -- INFONAVIT encontramos una excepción, se trata de la Continua-- ción Voluntaria dentro del Régimen del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y que reglamenta el Artículo 59 de la Ley de éste organismo, inscripción que se origina en caso de que el trabajador tenga 50 años o más de --

edad y deje estar sujeto a una relación de trabajo, y por ---- quien su patrón o patrones hayan hecho aportaciones, optarán - por la devolución de éstas, o bien por la continuación voluntaria en sus derechos y obligaciones dentro del Instituto, lo -- que significa que si el trabajador decide acogerse a esta op-- ción, acudirá al INFONAVIT para manifestar su voluntad y por - ende inscribirse y continuar aportando él mismo al Fondo Nacional de la Vivienda, para seguir siendo sujeto de crédito habitacional. Consecuentemente encontramos una forma adicional de inscripción al INFONAVIT, reflejando que el legislador no dejó fuera a los trabajadores que por su edad y quedando sin trabajo, el patrón o patrones dejaren de aportar al fondo, continuaren en sus derechos y obligaciones dentro del régimen obligatorio del INFONAVIT .

Finalmente, detectamos una forma más de inscripción al organismo administrador del Fondo Nacional de la Vivienda, y - en la especie se trata de los trabajadores jubilados por quienes el patrón o patrones hayan hecho aportaciones, igualmente, podrán optar entre la devolución de sus aportaciones o por la continuación en sus derechos y obligaciones en el INFONAVIT.

Lo anterior significa, que el trabajador al que el --- IMSS le conceda pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez o incapacidad total permanente y al que se le haya concedido por su patrón o patrones, o bien por un sistema de pensiones y jubilaciones pagado por el patrón o patrones una pensión jubilatoria generada por cualquier situación de las senaladas anteriormente, elegirán entre la devolución de las ---

aportaciones constituídas a su favor, y la continuación voluntaria al régimen del Instituto multicitado.

En los dos casos últimamente señalados, es necesario que el trabajador presente solicitud por escrito, dentro de un plazo que no exceda de seis meses contados a partir de la fecha en que haya dejado de existir la relación de trabajo, en términos del Artículo 41 de la Ley del INFONAVIT, o contado a partir de la fecha en que se le haya otorgado la pensión o jubilación.

II.3 Otorgamiento del Crédito Habitacional (sus reglas).

Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito habitacional barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, construcción, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones y pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores, es uno de los objetivos primordiales del IN FONAVIT, como lo alude la fracción II del Artículo 3o. de la Ley de este organismo; por tal motivo, una vez inscrito el trabajador y por lo mismo el patrón empieza a enterar las aportaciones al Fondo de la Vivienda, nace el derecho del primero para que en determinado momento sea agraciado con crédito habitacional institucional, para hacer realidad el objetivo ya mencionado. Correlacionadamente encontramos en el Artículo 42 del mismo ordenamiento legal, invocado que los recursos del Instituto se destinarán al otorgamiento de créditos de los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor, y el importe de estos créditos deberá aplicarse a uno de los objetivos citados con antelación.

El INFONAVIT otorgará dichos créditos a los trabajadores derechohabientes, vía cualquiera de las siguientes líneas que administrativamente el organismo las identifica así.

Líneas I y II para la compra o adquisición de vivienda

Líneas III para la construcción de vivienda en terreno o predio propio del trabajador.

Línea de crédito V para el pago de pasivos y liberación de los anteriores conceptos contraídos por los trabajadores.

En suma, consideramos importante las líneas de crédito dado que vienen a abarcar toda la gama del problema habitacional de los trabajadores afectos a la Ley del INFONAVIT, incluyendo rubros como el otorgamiento de créditos para la reparación, mejoramiento o ampliación de las habitaciones, propiedad del mismo trabajador o para el pago de pasivos de adeudos contraídos por éste, igualmente necesarios y que el Constituyente de 1917 no contempló, lo mismo las Legislaturas que dieron vida a las Leyes Reglamentarias del Artículo 123 apartado "A" -- Constitucional de 1931 y 1970, en virtud de que la obligación patronal en principio sólo se dirigirá a proporcionar habitación lisa y llanamente sin precisar los términos y modalidades para su cumplimentación, ni los rubros ya mencionados.

La asignación y distribución de los créditos y financiamientos del INFONAVIT, en cuanto a regiones y localidades e individualmente se harán obedeciendo las disposiciones relativas de la Ley del organismo. En tal virtud, la asignación de los créditos y financiamiento se basará en criterios que tomen debidamente en cuenta, la equidad en la aplicación de los mismos y su adecuada distribución entre las distintas regiones y localidades del país, con sujeción a dichos criterios y a las normas generales que establezca la Asamblea General del Instituto, el Consejo de Administración determinará las cantidades globales que se asignen a las regiones y localidades del país, dentro de esa asignación al financiamiento, cumplimentar

los objetivos citados en la fracción II del Artículo 3o. de la Ley del INFONAVIT ya mencionados, y a la adquisición de terrenos para que se construyan en ellos viviendas o conjuntos habitacionales destinados a los trabajadores, la anterior distribución de los recursos del Fondo de la Vivienda, y por ende de los créditos institucionales tiene su apoyo legal en el Artículo 45 del ordenamiento legal invocado. Consideramos que de éste último precepto legal invocado, surge del interés por las de iguales condiciones económicas de las diferentes regiones y localidades del territorio nacional, lo que redundará en las empresas y por lo mismo en las aportaciones patronales al Fondo Nacional de la Vivienda, y en las distintas necesidades habitacionales de los trabajadores. Por tales motivos, el principio de equidad debe prevalecer en este ámbito distributivo, pues resultaría inequitativo dar igual o mayores recursos y créditos a determinada región del país con una baja actividad empresarial, que a otra con mayor actividad empresarial que entera mayores aportaciones al Fondo de la Vivienda, y con mayor necesidad habitacional. El Artículo 46 de la Ley del INFONAVIT, corrobora el principio de equidad y señala la obligación de tomar como base la demanda de habitación y las necesidades de vivienda, dando preferencia los trabajadores con bajos salarios, en las diversas regiones o localidades del país, la factibilidad y posibilidades reales de elevar a cabo construcciones habitacionales, el monto de las aportaciones al fondo provenientes de dichas regiones o localidades, así como el número de trabajadores de éstas.

Individualmente, la asignación de créditos habitacionales por parte del INFONAVIT, se guiará bajo el mismo principio

de equidad, y la reglamenta el Artículo 47 del mismo ordenamiento:

"Para otorgar y fijar los créditos a los trabajadores, en cada región o localidad, se tomarán en cuenta el número de miembro de la familia de los trabajadores, el salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo por los interesados y las características y precios de venta de las habitaciones disponibles. Para tal efecto, se establecerá un régimen por el Instituto para relacionar los créditos".

"Dentro de cada grupo de trabajadores en una clasificación semejante, si hay varios con el mismo derecho se asignará entre éstos los créditos individuales, mediante un sistema de sorteos ante notario público. En los lugares donde haya delegados o comisiones consultivas, el sorteo se realizará con la asistencia de éstos".

Del anterior precepto, se deriva la modalidad de otorgar individualmente los créditos en concordancia con el Artículo 149 de la Ley Federal del Trabajo, bajo el principio de equidad y los criterios mencionados que resultan lógicos y jurídicamente justificables, ya que además de considerar el salario del propio trabajador, se toma en cuenta el de su cónyuge, el número de miembros de la familia y los precios de venta de las viviendas disponibles, por ende se busca proteger a la familia

del trabajador de condiciones menos favorables, en acatamiento a la garantía Constitucional, de que toda la familia tiene derecho a disfrutar de una vivienda digna y decorosa.

Dentro del otorgamiento individual de crédito habitacional a los trabajadores derechohabientes, éstos lo podrán obtener a través de dos vías:

- a) Mediante el sistema de promociones de vivienda a que se refieren las Reglas a que se someterán las Promociones de Vivienda, que en suma determinan que un -- grupo de trabajadores representados por un promotor, proponen su solicitud de financiamiento para adquirir vivienda y una vez analizada y calificada por el INFONAVIT, atendiendo a los trabajadores de mayor necesidad, se les asignará el 90% de los créditos disponibles en esa promoción, entendiéndose por promoción de vivienda, el Programa de Construcción de casas habitación propuesto el organismo a nombre de un grupo de trabajadores sindicalizados o no, debidamente identificados y que sean derechohabientes del -- Instituto.

- b) La otra vía, es la asignación del 10% de los créditos restantes de las promociones de vivienda, directamente del INFONAVIT, atendiendo la demanda que le es presentada por ventanillas, y tomando en cuenta las Reglas Generales para el otorgamiento de Créditos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que en su Artículo 9o. estatuye la preferencia hacia los trabajadores con mayor necesidad habitacional, prefiriendo a los de más ba-

jos salarios, y cuya vivienda se encuentre en condiciones más precarias, a aquéllos con mayor número de dependientes económicos que vivan en el mismo domicilio del trabajador, debiendo en ambas vías ser derechohabiente del Instituto, es decir, titular de depósitos constituidos a su favor por las aportaciones patronales.

Por último, deseo mencionar el criterio plasmado en el Artículo 149 de la Ley Federal del Trabajo, base del otorgamiento de crédito habitacional para los trabajadores, sustentado -- por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera y que a la letra dice:

"El Derecho del Trabajo, por su propia naturaleza social, es proteccionista y reivindicatorio de los derechos de los trabajadores, por lo que siempre se deberá otorgar el derecho al trabajador que le corresponda por antigüedad, por la naturaleza del trabajo que preste, por la familia; en consecuencia, es contrario a su teoría social aplicar al sistema aleatorio de las loterías". (11)

Criterio que emana censurando lo establecido en dicho precepto legal, en relación a que en última instancia se hará uso de sorteos para la asignación de créditos habitacionales institucionales, lo que criticamos, ya, que se aparta del espíritu vertido por el Constituyente de 1917 en la fracción XII del Artículo 123, que nunca hizo alusión a sorteos, para que el pa-

trón cumplimentara su obligación, ni las reformas Constitucionales de 1972, el cual generalizó éste derecho para los trabajadores.

II.4 Obligación del Trabajador (Amortización del Crédito).

Por la naturaleza jurídica del crédito habitacional emanado de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del INFONAVIT, - al momento de su otorgamiento y adjudicación, consideramos que no se origina una relación mercantil común, en la que el comprador directamente se obligue a pagar al vendedor el precio de la cosa u objeto materia de la transacción, lo que ocurre en la especie, es que el Instituto notificará fehacientemente al patrón, el nombre del trabajador o trabajadores a su servicio que hayan resultado beneficiados, la tasa o importe de la amortización y de la cuota del 1% para gastos de administración, operación y mantenimiento del condominio que el trabajador se haya comprometido a pagar, a efecto de que le vaya descontando semanal, quincenal o según la periodicidad del pago de salarios de la empresa, y de que entere bimestralmente el importe de dichas deducciones.

Efectivamente, una de las obligaciones a cargo del trabajador acreditado es, la de pagar o amortizar el crédito habitacional concedido, sin embargo esto se hará en forma indirecta a través de los descuentos al salario del trabajador efectuados por el patrón, quien tendrá la responsabilidad de enterarlos al Instituto, por ende la parte patronal resulta responsable solidari de ésta obligación del trabajador, y que adquirirá a partir de la fecha en que reciba el Aviso de Retención de Descuentos, tal como lo establece en el Artículo 10, del Reglamento -- para efectuar y enterar descuentos al INFONAVIT.

La anterior disposición parece ser acertada, partiendo de la base que es el patrón quien tiene el conocimiento real y exacto de las percepciones que obtiene su trabajador acreditado, y que sirven de base para las deducciones y que cuenta con los elementos administrativos y contables suficientes para desahogar su responsabilidad solidaria. Existen otras disposiciones reglamentarias que permiten al trabajador amortizar el crédito otorgado, especialmente las contenidas en el Artículo 3o. de las Reglas Generales para el Otorgamiento de Créditos del IN FONAVIT..... ;

- e) Los trabajadores que obtengan crédito del Instituto, no estarán obligados a pagar enganche alguno.
- f) Cuando un trabajador reciba un crédito del Instituto el 40% del importe de los depósitos que en su favor se hayan acumulado hasta esa fecha, se aplicarán de inmediato como pago inicial del crédito concedido. - Durante la vigencia de los créditos concedidos a los trabajadores, se continuará aplicando el 40% de las aportaciones patronales hechas a su favor, al pago - de los abonos subsecuentes que deba hacer el trabajador.
- g) Los descuentos o abonos que se hagan a los trabajadores con salarios mínimos, para el pago de los créditos que les haya otorgado el Instituto, deberán ser aceptados por escrito por los propios trabajadores, y no podrán exceder del 20% de sus salarios integra- dos mensualmente.
- h) Los descuentos o abonos que se hagan a los trabajado

res con salarios superiores a los mínimos para el pa
go de los créditos que les haya otorgado el Institu-
to, deberán haber sido aceptados por escrito por los
propios trabajadores, y no podrán exceder del 25% de
sus salarios integrados mensuales.

- j) Los descuentos o abonos que se hagan a los trabajadores, se calcularán sobre la base de la cantidad que perciba cada trabajador por concepto de salario inte
grado en los términos del Artículo 143 de la Ley Fe-
deral del Trabajo".

De las anteriores disposiciones, se desprende que si --
bien es cierto, el trabajador acreditado no tiene la obligación
de dar enganche, también lo es que esta figura comercial se en-
cuadra al señalarse que como pago inicial se aplicará el 40% de
sus depósitos; en cuanto a las deducciones sobre los salarios -
de los trabajadores para la amortización del crédito, cabe des-
tacar la aplicación de los Artículos 94 fracción II, 110 y de-
más relativos de la Ley Federal del Trabajo, introduciendo las
Normas Protectoras y Privilegios del Salario; en cuanto a la --
base salarial para las deducciones se establece una determina--
ción cuantitativa de los abonos que debe hacer el trabajador --
para pagar su adeudo. La responsabilidad solidaria del patrón -
en el entero de los descuentos para la amortización del crédito
a cargo del trabajador acreditado, es sancionado en los casos -
que el primero no los efectúe, siendo esta omisión equiparable
a defraudación fiscal y el incumplimiento de enterar puntualmente
los descuentos, traerá como consecuencia la generación de in

tereses y en su caso gastos de ejecución, en tal virtud, el trabajador acreditado obligado no queda desprotegido ante situaciones que demeriten su obligación principal de pagar o amortizar el crédito, y secundariamente con esta disposición se trata de lograr que el INFONAVIT recupere efectivamente la derrama económica de los créditos otorgados, para no correr el riesgo de descapitalización en perjuicio del propio Instituto y de otros trabajadores con necesidad habitacional, además para que el acreditado amortice el crédito dentro de los plazos a que se refiere el Artículo 44 de la Ley del Organismo Habitacional .

Si el trabajador derechohabiente acreditado obtiene el beneficio de la jubilación cuando el I.M.S.S. le otorgue pensión por cesantía de edad avanzada o vejez, o se les conceda - por parte del patrón o patronos, o por un sistema de pensiones o jubilaciones pagado por su patrón o patronos, continuará desahogando su obligación de amortizar el crédito en términos del Artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, y 40 de la Ley del INFONAVIT, por ende, los depósitos constituidos a su favor se aplicarán para el pago del crédito y si después de dicha aplicación quedare saldo a su favor le será entregado al trabajador. Al respecto cabe decir, que el Artículo 61 de la Ley últimamente mencionada, alude en su párrafo segundo, que optativamente el acreditado, pensionado o jubilado, elijirá entre la devolución de sus depósitos con la aplicación al crédito ya mencionada y la continuación voluntaria dentro del régimen obligatorio del INFONAVIT, con todos los derechos y obligaciones inherentes a la Ley; y en éste último caso, las Institucio--

nes o patrones que les cubran la pensión o jubilación les deducirá además, las aportaciones para el Fondo Nacional de la --- Vivienda.

Las anteriores disposiciones que regulan la situación de los acreditados, que por su edad y tiempo de servicios obtienen del I.M.S.S. o de su patrón o patrones, una pensión o jubilación y por lo mismo dejan de laborar y percibir un salario fijo y determinado al cien por ciento; en mi concepto, resultan injustas e inequitativas en razón de que se priva al -- trabajador aludido de gozar de su Fondo de Ahorro o depósito -- en su proporción, no por causas imputables a él, si tomamos en cuenta que estos depósitos se constituyen en base a los salarios que devengan cuando son trabajadores activos y resultaría un premio y reconocimiento a su fuerza de trabajo, se les aplicarán las reglas contenidas en los Artículos 40 y 51 de la Ley del INFONAVIT de que gozan los acreditados que sufren de invalidez, incapacidad parcial permanente del 50% o más de incapacidad total permanente, surtiendo efectos el seguro con el que están cubiertos los créditos para estos casos, máxime si las pensiones citadas otorgadas por el I.M.S.S. no llegan ni al -- 100% del salario mínimo general del D.F., según el Artículo -- 168 de la Ley del Seguro Social y cubriéndole al acreditado la totalidad de sus depósitos, con los mismos podrá afrontar los primeros años de su vida inactiva, en virtud que éstos no sólo sirven para la subsistencia del INFONAVIT, sino también en forma conjunta para la constitución del llamado Fondo de Ahorro, que como su nombre lo indica, es un Fondo con características de previsión social que debería ser entregado al acreditado --

jubilado y pensionado en los términos de los dos últimos preceptos legales invocados.

A mayor abundamiento en el Reglamento para la Continuación Voluntaria dentro del Régimen del INFONAVIT, y el Instructivo para la Continuación Voluntaria de los Trabajadores que dejen estar sujetos a una Relación de Trabajo se reglamenta la situación en que quedan los trabajadores acreditados frente al INFONAVIT, pensionados o jubilados quienes tendrán dos opciones para la amortización del crédito:

- a) La Continuación Voluntaria dentro del Régimen del INFONAVIT para gozar de los derechos y obligaciones para con el Instituto, y para tal evento deberá presentar solicitud por escrito dentro del término de seis meses contados a partir de la fecha en que se le haya otorgado la jubilación o pensión, anexando la declaración en la que conste la fecha y causa de su superación del trabajo, el monto y periodicidad de su pago, y una vez aceptada previos los trámites de Ley, los trabajadores se obligarán a enterar el pago de sus aportaciones, abonos del crédito y en su caso el 1% por mantenimiento y administración, directamente en las oficinas previstas en la Ley del Instituto.

Para efectos del pago de dichos conceptos, se tomará como base el salario promedio que devengó durante los últimos seis meses en que prestó sus servicios, o el monto de la pensión jubilatoria o pen---

sión que perciban, con la ventaja que se podrán variar las condiciones iniciales de amortización nunca en "perjuicio" del trabajador, pero el interés continuará en la tasa del 4% anual sobre saldos insolutos, otro beneficio es que continuará siendo miembro de la Caja de Seguros del Instituto en caso de fallecimiento, de incapacidad permanente parcial del 50% o más o de la incapacidad total permanente. Si se origina mora en abonos, --aportaciones al capital e intereses, pagará intereses moratorios a razón del 9%.

- b) A la no continuación voluntaria, teniendo derecho a la devolución y pago de sus depósitos en los términos de los Artículos 141 de la Ley Federal del Trabajo y 40 de la Ley del INFONAVIT. Como base para la amortización del crédito, se aplicarán las normas a que se refiere el régimen especial de amortización y para el pago de los abonos se considerará el salario que perciban en su última relación de trabajo, pensión jubilatoria o pensión y los enteros de abonos y cuotas de administración y mantenimiento las afectará en las oficinas del organismo para cuyo efecto se le expedirán anualmente 12 recibos mensuales con la cantidad que el acreditado deba pagar en el curso --del año calendario de que se trate. En esta opción --encontramos otra desventaja consistente en el hecho de que cuando el acreditado deje de cubrir dos mensualidades consecutivas, el INFONAVIT podrá dar por vencido anticipadamente el crédito.

En relación a estas dos opciones, reiteramos nuestro total desacuerdo por los motivos ya expuestos.

II.5 Formas de Extinción del Crédito.

En la Legislación Laboral en materia Habitacional aplicable, encontramos dos formas de extinción del Crédito Habitacional a que se refieren los Artículos 145 de la Ley Federal -- del Trabajo y 51 de la Ley del INFONAVIT, mismas que se dan --- cuando el acreditado sufre de incapacidad total permanente o éste fallece en razón a la operancia del Seguro con el que están cubiertos los créditos concedidos por el INFONAVIT; en ambos casos. y para su mejor comprensión los trataremos por separado:

A) Por incapacidad total permanente, se entiende como - la pérdida de facultades o a titudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo para el resto de su vida, según lo estatuye el Artículo 480 de la Ley Laboral, haciendo notar que los preceptos legales primeramente citados agregan que dicha pérdida podrá originarse por cualquiera que sea la naturaleza que la haya producido, en tales circunstancias el acreditado, previos los trámites administrativos ante el Instituto, obtendrá la liberación del adeudo del crédito, -- desligándose de su obligación, liberándolo además de -- los gravámenes o limitaciones de dominio del bien materia del crédito que obraren en favor del organismo.

Compartimos lo establecido por las disposiciones legales citadas con antelación, dado que resultan de vital importancia para la protección del acreditado que por hechos ajenos a - su voluntad, pierden en forma definitiva su aptitud física pa-

ra continuar siendo sujeto de relación de trabajo por el resto de su vida, perdiendo su capacidad económica, para seguir amortizando el crédito otorgado y de esta forma liberarse del adeudo, de gravámenes o limitaciones de dominio, decretando además la adjudicación del inmueble a favor del trabajador en escritura pública con la inscripción ante el Registro Público de la Propiedad que corresponda y con tales beneficios el acreditado obtendrá la seguridad jurídica de que el bien inmueble será propio y formará parte del patrimonio familiar.

B) Si el trabajador acreditado fallece por cualquier causa, sus beneficiarios no adquirirán obligación alguna relativa a la amortización del crédito dado que operará automáticamente el Seguro con el que están cubiertos éstos, liberando el bien inmueble en materia del crédito de los gravámenes o limitaciones de dominio, -- consecuentemente surtirán efectos la extinción del crédito.

Esta disposición beneficia a los beneficiarios del trabajador acreditado fallecido, ya que además el bien inmueble -- se adjudicará a los que el trabajador haya nombrado en vida o -- los que legalmente nombre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, procediéndose a tirar la escritura pública e inscripción ante la Oficina del Registro público que corresponda.

En el presente punto, consideramos pertinente hacer notar que indirectamente se pueden dar otras formas de extinción

de crédito habitacional derivadas del Artículo 49 de la Ley del INFONAVIT, originándose cuando el acreditado incurra en determinadas conductas que orillan al Instituto de darlos por vencidos anticipadamente, y que en la especie son:

- a) Cuando sin el consentimiento del Instituto, los deudores enajenan o gravan las viviendas en favor de -- personas sin el carácter de derechohabientes, y sin que haya mediado autorización previa de aquél para -- garantizar el pago del crédito concedido.
- b) Cuando den en arrendamiento las viviendas o transmitan su uso por cualquier Título o incurran en violación de cualquiera de las causas señaladas en los -- propios Contratos, será motivo de rescisión.
- c) Originándose cualquiera de las causas señaladas, en los incisos que anteceden y tratándose de créditos -- otorgados para la adquisición de vivienda financiadas directamente por el Instituto, los créditos se -- darán por cancelados y el Contrato rescindido y el -- deudor a quien ocupe la vivienda deberá desocuparla en un término de 45 días contados a partir de la fecha en que reciba el aviso y las cantidades que -- hayan cubierto los trabajadores hasta la fecha de la -- desocupación se aplicarán en favor del Instituto a Título de pago por uso de la vivienda.

La penalidad a las anteriores causales en que pudieran incurrir los trabajadores acreditados resultan acertadas, y de

esta forma sancionarlos ya que demostrarían no necesitar habitación, al hacer mal uso de las mismas en detrimento de otros - con verdadera necesidad habitacional, teniendo la acción expedita el INFONAVIT para hacerla valer ante la autoridad competente.

Para finalizar, encontramos una forma más de extinción del crédito habitacional sencilla, que se da cuando el acreditado amortiza dentro de los plazos legales éste, junto con los gastos de titulación, impuestos y derechos adyacentes, con lo que expira la obligación del acreditado, procediendo el Instituto a tirar la escritura pública, la cual se inscribirá ante la Oficina del Registro Público correspondiente.

II.6 Prórroga para la Amortización del Crédito.

La figura jurídica de prórroga en materia habitacional, emana cuando el trabajador deja de estar sujeto a una relación de trabajo, entendiéndose como tal, si se deja de prestar servicios a un patrón por un período mínimo de doce meses, a menos que exista litigio pendiente sobre la subsistencia de la relación de trabajo.

Si el trabajador recibió crédito habitacional del INFO-NAVIT, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado prestar sus servicios a un patrón, una prórroga sin causa de intereses en los pagos de amortización que tenga que hacerle por concepto de capital e intereses según lo dispone el artículo -- 41 de la Ley del Instituto Habitacional.

Lo anterior significa que el acreditado que se situé en dicho presupuesto, quedará protegido temporalmente si deja de trabajar y percibir ingresos, sin patrón que le haga deducciones y los entere al Instituto para seguir cubriendo su adeudo - crediticio, otorgándole una prórroga para hacerlo por un término máximo de doce meses, tiempo suficiente para que el acreditado se sujete a nueva relación laboral, con la única condición - que deberá dar aviso al organismo dentro del mismo mes siguiente a la fecha en que se deje de prestar sus servicios al patrón.

Esta prórroga se dará independientemente de que exista juicio laboral relacionado con la subsistencia de la relación -

obrero-patronal y se podrá dar por vencida anticipadamente si el acreditado vuelve a estar sujeto a la relación de trabajo.

Esta disposición la sentimos adecuada para los acreditados que se quedan sin patrón e ingresos, quienes tendrán la seguridad legal de que en determinado momento no habrá requerimientos de pago, y la certeza de seguir en el uso, goce y disfrute de la vivienda materia del crédito. Cabe hacer notar lo que sucede si el acreditado, una vez transcurrido el plazo de doce meses de la prórroga y no se sujeta a una nueva relación de trabajo; en este supuesto le serán aplicables las disposiciones relativas a la Continuación Voluntaria dentro del Régimen del INFONAVIT e Instructivo para la Continuación Voluntaria de los trabajadores, a que nos referimos en el punto anterior del presente trabajo.

Existen otros casos en que se aplica la figura de prórroga para la amortización del crédito habitacional, siendo -- cuando el trabajador acreditado sufre de incapacidad parcial -- permanente del 50% o más, o padece de invalidez definitiva en los términos de la Ley del Seguro Social y previo a la liberación del adeudo, de los gravámenes o limitaciones de dominio, es requisito que el acreditado no sea sujeto a una nueva relación de trabajo, por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses para el pago de su crédito por parte del Instituto, como lo establecen los Artículos 145, párrafo tercero de la Ley Federal -- del Trabajo, y 51, párrafo cuarto de la Ley del INFONAVIT.

Cabe destacar, que se trata de proteger a los acreditados que por causas ajenas a su voluntad, padecen de incapacit--

dad permanente parcial del 50% o más, derivada de enfermedades o accidentes de trabajo o de invalidez definitiva, derivada de enfermedades no de trabajo, llamadas de carácter general dando la oportunidad de suspender su obligación concerniente a la amortización del crédito por dos años, en espera de que de acuerdo a su capacidad se incorporen nuevamente a la vida productiva, recobrando su identidad de derechohabiente del INFONAVIT, y en caso contrario, una vez transcurrido dicho plazo operará la liberación del adeudo.

En efecto, el acreditado con incapacidad del 50% o más de disminución orgánico funcional en algunos casos de acuerdo a su incapacidad, puede sujetarse a relación de trabajo para la prosecución de amortizar el crédito, lo mismo sucede con los que padecen de invalidéz en virtud que el Artículo 123 de la Ley del Seguro Social permite la compatibilidad del goce de la pensión respectiva, con el desempeño de trabajo remunerado que le permita cumplir con su adeudo.

En ambos casos, es imperante que el acreditado comparezca al Instituto la existencia de cualquiera de dichos supuestos, dentro del mes siguiente a la fecha en que se originen presentando la solicitud respectiva para la procedencia de la prórroga de dos años, y una vez transcurrido este plazo sin que el acreditado sea sujeto de otra relación laboral, procederá la liberación del adeudo, de los gravámenes y limitaciones de dominio que obren sobre el bien materia del crédito en favor del INFONAVIT, y de encontrar nueva fuente de trabajo den-

tro del término de prórroga se suspenderá ésta anticipadamen--
te, ya que el acreditado se incorporará al régimen ordinario -
de amortización.

II.7 Liberación de Adeudo.

Las causas generadoras para que el INFONAVIT libere al trabajador acreditado de su obligación de seguir pagando sus obligaciones crediticias, se encuentran reglamentadas en los Artículos 145 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el 51 de la Ley del Instituto, y son las siguientes:

a) Si el trabajador acreditado con posterioridad a la asignación del crédito sufre de incapacidad permanente, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido, es decir, que si el acreditado pierde sus facultades o aptitudes que lo imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, quedará liberado del adeudo contraído, de las obligaciones derivadas del crédito, gravámenes o limitaciones que pesen sobre el inmueble materia de dicho crédito, procediendo además a su adjudicación en favor del acreditado y su escrituración pública e inscripción ante el Registro Público de la Propiedad respectivo.

b) Cuando el trabajador acreditado fallece, encontrándose vigente su crédito y por lo tanto saldo insoluto, se procederá a la liberación del adeudo en favor de sus beneficiarios, además de la liberación de gravámenes y limitaciones de dominio que pesen sobre el bien inmueble materia del crédito a favor del Instituto, y la adjudicación del inmueble en escritura pública y su inscripción ante la oficina registral competente.

En suma, esta disposición tiende a proteger a los parientes más cercanos del acreditado fallecido, liberación que

se hará en favor de los beneficiarios nombrados en vida por el acreditado, o en su defecto, a los mencionados en el Artículo 40 de la Ley del INFONAVIT, quienes tendrán la seguridad jurídica de continuar en el goce, uso y disfrute de la vivienda en calidad de propietarios.

c) Si el acreditado sufre de incapacidad permanente -- parcial del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social que originen la no sujeción a otra relación de trabajo hasta por el término de dos años, contados a partir de la fecha en que deje de estar sujeto a una relación de trabajo, el Instituto procederá a liberar al acreditado del adeudo insoluto, de las obligaciones derivadas del crédito, gravámenes y limitaciones de dominio que pesen sobre el inmueble materia crediticia, adjudicando además el bien en favor del trabajador en escritura pública y la inscripción de ésta ante el Registro Público de la propiedad que corresponda.

La aplicación de estas causales y supuestos son de carácter proteccionista, cuando los acreditados por causas no imputables a ellos, se ven disminuidos en su capacidad física o mental que les impide seguir sujetos a relación y ha amortizar su crédito por ende. En tales circunstancias, obtendrá el beneficio de la liberación del adeudo una vez transcurridos -- los plazos y términos que la Ley de la Materia exige.

II.8 Efectos de Terminación y Suspensión de la Relación de Trabajo.

Las causales de terminación de la relación de trabajo son reguladas por el Artículo 53 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, las que trataremos de ligar en los casos que un trabajador recibe crédito habitacional del Instituto de la Vivienda y se sitúa en cualquiera de ellas, en los siguientes términos:

a) El mutuo consentimiento del trabajador y del patrón, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de acuerdo con los Artículos 36, 37, 38 y 434 del ordenamiento legal invocado, son causas de terminación de la relación de trabajo y por ende, el trabajador acreditado no podrá seguir pagando su adeudo habitacional ya que no contará con medios económicos y con patrón que le haga los descuentos para abonos, por lo que se podrá acoger a los beneficios del Artículo 41 de la Ley del INFONAVIT, obteniendo una prórroga sin causa de intereses en los pagos de amortización, por un plazo de doce meses, la que se dará por vencida anticipadamente si es sujeto a nueva relación de trabajo, incorporándose el trabajador al régimen ordinario de amortización; en caso contrario podrá optar entre la continuación voluntaria dentro del régimen del INFONAVIT para seguir con sus derechos y obligaciones, y él directamente hacer el pago de sus aportaciones al fondo de la vivienda y abonos al crédito, o bien sujetarse a las Reglas del Régimen Especial de Amortización que aludimos en el punto 2.4 de este trabajo.

b) La muerte del acreditado o la incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del trabajo proveniente de un riesgo no profesional, son otras causales de la terminación laboral, que igualmente imposibilitan al acreditado seguir amortizando el crédito concedido. Por fallecimiento se procederá en los términos de los Artículos 145 de la Ley Federal del Trabajo y 51 de la Ley del INFONAVIT, dada la operancia del Seguro con el que están cubiertos los créditos del Instituto en este caso, liberando a los beneficiarios del acreditado del adeudo insoluto, de los gravámenes o limitaciones de dominio que pesen sobre la vivienda materia del crédito, adjudicando ésta y otorgando la escritura pública a dichos beneficiarios con la correspondiente inscripción ante la oficina registral. Equivale al estado de invalidez señalado en el Artículo 128 de la Ley del Seguro Social y que alude el Artículo 51 de la Ley del INFONAVIT, al estado físico o mental del acreditado que haga imposible la prestación del trabajo, en tal virtud tendrá derecho a una prórroga sin causa de intereses en la amortización, por un plazo de dos años la que se dará por vencida anticipadamente si es sujeto a nueva relación de trabajo, y transcurrido el plazo sin que suceda esto último, se liberará al trabajador acreditado del adeudo insoluto, adjudicándole la vivienda materia del crédito en escritura pública, inscribiéndola en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio respectivo.

Las causales de Suspensión de la Relación de Trabajo, - las encontramos consignadas en el Artículo 42 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, cuyo efecto consiste en la sus-

pensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar salario sin responsabilidad para el trabajador y patrón, causales que a continuación intentaremos relacionar en los casos que el trabajador haya recibido crédito del Instituto de la Vivienda, en los siguientes términos:

a) La enfermedad contagiosa del trabajador y la incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no de trabajo, determinan la imposibilidad del trabajador para continuar pagando su adeudo crediticio temporalmente, ya que la relación laboral no terminará y una vez desaparecidas dichas causales de suspensión de la relación obrero-patronal, el trabajador seguirá amortizando el crédito. Cabe decir que la enfermedad contagiosa y la incapacidad temporal provendrán de enfermedades o accidentes no de trabajo, pero si se originan por accidentes o enfermedades de trabajo, que tengan relación de causa efecto con las labores del trabajador, la relación de trabajo no se suspenderá, seguirá vigente para todos los efectos legales a que haya lugar, según los Artículos 472 y demás relativos de la Ley Laboral y el patrón tendrá la obligación de seguir haciendo las aportaciones al fondo de la vivienda.

Para efectos del INFONAVIT, la obligación de efectuar aportaciones habitacionales, así como efectuar y enterar descuentos, sólo se suspenderá temporalmente en los casos previstos por la Ley Federal del Trabajo como causas legales de suspensión de relación de trabajo, como lo dispone el Artículo 3o. del Instructivo para la Inscripción de Trabajadores y Patrones en el INFONAVIT, así como para el Entero de las Aportaciones y Descuentos al Propio Instituto.

b) La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria y el arresto del mismo, traen como consecuencia la suspensión de la relación de trabajo, y por tal motivo se suspenderá temporalmente la obligación de efectuar aportaciones patronales al fondo de la vivienda y hacer y enterar descuentos para bonos al crédito del trabajador. Ahora bien, aquí se trata de proteger al acreditado mientras se encuentra en entredicho su libertad, no perdiendo su calidad de derechohabiente del INFONAVIT la cual sólo quedará suspendida temporalmente.

c) El cumplimiento de los servicios y cargos a que se refiere el Artículo 5o. Constitucional, y el de las obligaciones contenidas en el Artículo 31 fracción III de la misma, y la designación del trabajador ante organismo estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes, igualmente suspenden temporalmente las obligaciones del patrón para aportar al Fondo de la vivienda y en su caso cuando el trabajador ha recibido crédito, la de efectuar y enterar descuentos para la amortización del crédito, con la aclaración que los servicios obligatorios son el de las armas, jurados o cargos de elección popular directa o indirecta, y cuando el trabajador se aliste para servir a la guardia nacional, según los Artículos 5o. y 31 fracción III Constitucionales, respectivamente.

d) La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, es otra causal de suspensión de la relación de trabajo aplicable principalmente en algunos trabajos

especiales, por ejemplo para el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, según el Artículo 243 de la Ley Federal del Trabajo por la suspensión transitoria de las Licencias respectivas, pasaportes, visas, etc.

En suma, sentimos apropiada la disposición aplicable -- cuando el trabajador acreditado se encuadra en cualquiera de -- las causales de suspensión de la relación de trabajo y se ve en la imposibilidad de seguir amortizando su crédito por tiempo de terminado al dejar de percibir salario que es la base para cuantificar las aportaciones al fondo de la vivienda, y los descuentos para los abonos del crédito, ya que uno de los efectos de la suspensión es dejar de pagar salario y prestar el servicio.

II.9 Devolución del Fondo de Ahorro (Aportaciones)

Con las aportaciones patronales al Fondo Nacional de la Vivienda, se da cabal cumplimiento al mandato Constitucional - de proporcionar habitación al trabajador, cómoda e higiénica, - por lo mismo se constituirán depósitos a favor de cada trabajador conocidos como Fondo de Ahorro, el cual se entregará y devolverá al trabajador en los supuestos a que se refieren los Ar tí cu lu os 141 de la Ley Federal del Trabajo y 40 de la Ley del IN F O N A V I T, que a continuación se relacionarán externando a la vez nuestro punto de vista:

a) Si el trabajador derechohabiente sufre de incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente -- del 50% o más o de invalidez, reciba los beneficios de la jubilación o bien fallezca, se entregará el total de los depósitos o Fondo de Ahorro constituídos a su favor a él o a sus beneficiarios, con una cantidad igual adicional. De lo anterior se deduce que se trata de aliviar un poco la situación económica por la que atraviesan los trabajadores, que por su estado de salud se ven en la necesidad de dejar de estar sujetos a relación de trabajo, dejando de percibir un salario íntegro, protegiendo a los derechohabientes que por su edad y años de servicio se desempleen y a los beneficiarios del trabajador derechohabiente, entregándoles una cantidad igual adicional más, para resistir el principio de una etapa difícil de afrontar; con la aclaración que la jubilación técnicamente procede de conquistas sindicales regulada en los Contratos Colectivos de trabajo, mientras - las pensiones de cesantía en edad avanzada o vejez provienen del régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social.

b) Si el trabajador derechohabiente deja de estar sujeto a una relación de trabajo y tenga 50 o más años de edad, sólo se le entregarán sus depósitos o Fondo de -- Ahorro sencilla, sin cantidad igual adicional.

Esta disposición la sentimos injusta, ya que es lógico de pensar que un trabajador de esa edad le es difícil de encontrar nuevo trabajo y por lo mismo se le debería dar el mismo -- trato que a los trabajadores aludidos en el inciso que antecede.

c) En los casos que el trabajador haya recibido crédito, los depósitos a que tuviere derecho se aplicarán a su amortización y si quedare saldo a su favor, se le entregará con excepción de los acreditados que sufran de incapacidad total permanente o fallezcan por la operancia del Seguro con el que están cubiertos los créditos en éstos casos.

Disposición que es acertada si partimos de la base que una de las obligaciones principales del trabajador que es agraciado con crédito habitacional es la de pagarlo o amortizarlo -- y con lo mismo el INFONAVIT no se descapitalizará y tendrá recursos para beneficiar a otros trabajadores derechohabientes -- con necesidad habitacional.

De lo anterior se deriva que, los trabajadores con crédito y se les otorgue jubilación o pensión de cesantía en -- edad avanzada o vejez no tendrán derecho a la devolución del -- Fondo de Ahorro más una cantidad igual adicional, sólo al saldo que quedare a su favor después de aplicar sus depósitos para la amortización del crédito y en caso de que éstos no sean sufi---

cientes, se deberá de apegar entre la continuación voluntaria dentro del régimen del INFONAVIT para seguir gozando de sus derechos y obligaciones, y él directamente enterar sus aportaciones al Fondo de la Vivienda y los abonos al crédito, o sujetarse a las Reglas del Régimen Especial de Amortización, con la ventaja de que si se elige la primera opción, incrementará su Fondo de Ahorro con sus aportaciones y en caso de sufrir de incapacidad parcial permanente del 50% o más, total permanente, invalidez o de fallecer él o sus beneficiarios, recibirán el Fondo de Ahorro más la cantidad igual adicional. En caso de trabajadores acreditados que dejen de estar sujetos a relación de trabajo y haya transcurrido el plazo de prórroga de 12 meses, según el Artículo 41 de la Ley del INFONAVIT y no se sujete a otra relación obrero-patronal, si las cantidades de sus depósitos no alcanzan a cubrir la totalidad del crédito, igualmente podrán optar entre la continuación voluntaria y las Reglas especiales de amortización.

No procede la devolución del Fondo de Ahorro, ni sencillo ni doble, si el trabajador derechohabiente deja de estar sujeto a relación de trabajo, no sujeto a crédito habitacional con menos de 50 años de edad; deberá esperarse a cumplir esta edad para tener derecho al Fondo de Ahorro sino vuelve a sujetarse a otra relación de trabajo. Si decide sujetarse a la continuación voluntaria dentro del régimen del INFONAVIT enterando sus aportaciones, seguirá siendo sujeto a crédito habitacional y si se sitúan en cualquiera de los supuestos del Artículo 145 de la Ley Federal del Trabajo y 51 de la Ley del Instituto de la Vivienda, tendrá la oportunidad de recibir el Fondo de Aho--

rro más una cantidad igual adicional.

Reiteramos nuestra inconformidad con el trato que se --
les da a los trabajadores que reciben crédito habitacional del
INFONAVIT, se les otorga jubilación o pensión ya que se les de
bería aplicar el Artículo 51 de la Ley del INFONAVIT operando
el Seguro con el que están cubiertos los créditos para los ca--
sos de muerte o incapacidad total permanente, dado que es del -
dominio público que las pensiones otorgadas por el I.M.S.S., --
son bajas y no llegan al salario mínimo general de esta zona --
económica.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO II

- 1.- Cueva Mario De La. "EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Edit. Porrúa, S.A. México 1979, Tomo II. Pág. 97.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Alberto Trueba Ur
bina y Jorge Trueba Barrera. Edit. Porrúa, S.A. 1978. Edi-
ción 35o.

CAPITULO III

REGLAS EN MATERIA HABITACIONAL EN DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y CONTRATO LEY DE LA -- INDUSTRIA AZUCARERA.

- III.1 Concepto de Contrato Colectivo y Contrato Ley, sus Diferencias.
- III.2 Cláusulas 64 y 66 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad.
- III.3 Cláusula 98 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A.
- III.4 Reglamento de Préstamos para el Fomento de la Habitación y Cláusulas 63 bis., 81 y 81 bis. del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III.5 Capítulo IX del Contrato Colectivo del Trabajo de Petróleos Mexicanos.
- III.6 Capítulo III "La Vivienda" en el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la R.M.

REGLAS EN MATERIA HABITACIONAL EN DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA AZUCARERA.

III.1 Concepto de Contrato Colectivo y Contrato-Ley, sus Diferencias.

Las condiciones mínimas de trabajo en materia habitacional se encuentran plasmadas en la Ley Federal del Trabajo y Ley del INFONAVIT, Leyes Reglamentarias del Artículo 123, Apartado "A" Constitucional, disposiciones de orden público y por lo mismo aplicables a toda clase de relación de trabajo no surtiendo efecto legal alguno, cualquier estipulación verbal o expresa que se anteponga a ellas. Ahora bien, existen otras condiciones de trabajo en materia habitacional superiores a las mínimas contenidas en algunos Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, que anteriormente se conocieron como convenciones colectivas de trabajo que el maestro Mario de la Cueva las define en su obra con la denominación genérica por tratarse de convenciones que celebran las organizaciones sindicales y las empresas para la fijación del condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria, o comercio y la denominación de Contrato Colectivo o Contrato-Ley resultan ser la especie. (12)

Las especies a que se refiere el autor citado, tiene su antecedente jurídico en México, en la primera Ley Laboral de 1931 en donde se aludió sólo el Contrato Colectivo de Trabajo como todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindi

catos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo, y para el caso que el convenio se haya celebrado por las dos terceras partes de patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama industrial y región, se convertía en obligatorio para esa rama, previos los trámites administrativos y decreto del Ejecutivo Federal, es decir, que entre líneas se aludió al Contrato Ley que en la actualidad conocemos. Analizando la exposición de motivos de esta Legislación, nos damos cuenta que éste pacto colectivo emanó para tratar que las condiciones de trabajo y las relaciones obrero-patronales no quedaran abandonadas por arbitrio del más fuerte, adquiriendo una reglamentación conciente y minuciosa, no impuesta sino discutida, aceptada y convertida en obligatoria e inviolable para las partes contratantes, espíritu que recogió el Artículo 86 de la Ley invocada.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la reglamentación relativa a la contratación colectiva, conserva sus aspectos fundamentales anteriores, independizando en el Título Séptimo lo referente a las relaciones colectivas de trabajo con un Capítulo para el Contrato Colectivo de Trabajo y otro para el Contrato Ley, de donde se desprende en primer término la definición del Contrato Colectivo en su Artículo 386 que a la letra dice:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse al trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Por lo mismo, consignaremos los siguientes elementos:

- a) El Contrato Colectivo es un convenio.
- b) Sólo puede celebrarse por un sindicato de trabajadores o varios,
- c) Podrá celebrarse por un sólo patrón o varios o uno o varios sindicatos de patronos.
- d) La celebración del convenio se dirige para establecer las condiciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

El Artículo 404 del mismo ordenamiento legal establece la definición del Contrato Ley, que a la letra dice:

"Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o - uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestar se el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarada obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abar---quen una o más de dichas entidades, o en todo el terri-torio nacional".

De esta definición se desprende éstos elementos:

- a) El Contrato-Ley es un convenio.
- b) Sólo podrá celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o uno o varios ---sindicatos de patronos.

- c) La celebración del convenio es con la finalidad de fijar las condiciones de trabajo bajo las cuales deberá prestarse el trabajo en determinada rama de la industria.
- d) El campo de aplicación obligatorio será en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas -- económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Entre el Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley, encontramos una similitud, se trata de un convenio celebrado entre trabajadores sindicalizados y patrones para fijar las condiciones de trabajo, bajo las cuales se prestará el trabajo en las relaciones obrero-patronales.

Las diferencias que encontramos son las siguientes:

- a) En cuanto al campo de aplicación, el Contrato Colectivo es vigente para una empresa o establecimiento - afectando a sus trabajadores, mientras el Contrato-Ley es aplicable en determinada rama de la industria declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.
- b) En cuanto al momento en que surte sus efectos, el -- Contrato Colectivo surtirá sus efectos, tendrá vida jurídica al depositarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según el Artículo --

390 de la Ley Federal del Trabajo actual, el Contrato-Ley surtirá sus efectos al momento de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, previo trámite administrativo y decreto del Ejecutivo Federal consignado en los Artículos 407 y demás relativos y aplicables de la Ley invocada.

- c) A manera de ejemplo, podemos decir que existe un -- Contrato Colectivo de Trabajo, el convenio celebrado entre el Sindicato mexicano de Electricistas y la -- Cía. de Luz y Fuerza del Centro, S.A., que única y -- exclusivamente beneficia a los trabajadores de dicha empresa. Existe el Contrato Ley, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y -- varios patrones o uno o varios sindicatos de patro-- nes de la rama industrial azucarera, alcoholera y si milares R.M, que es obligatorio para todas las em-- presas y trabajadores de dicha rama.

Cabe decir, que la celebración de los convenios colectivos sólo se hará por trabajadores sindicalizados, nunca por traba jadores no asociados.

III.2 Cláusulas 64 y 66 del Contrato Colectivo de ---
Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad.

Los trabajadores al servicio de la Comisión Federal de Electricidad disfrutan de diversas prestaciones extralegales en materia habitacional, contenidas en las cláusulas 64 y 66 del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la paraestatal y el Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la R.M., que resumiéndolas encontramos lo siguiente:

- a) Ayuda para el pago de renta, consistente en el 23% -- sobre el salario tabulado y tiempo extraordinario -- constante del trabajador, la cual será cubierta en -- los salarios.

- b) La Comisión seguirá proporcionando gratuitamente a -- sus trabajadores habitadnes, que actualmente ocupan -- o las que en lo futuro se construyan, manteniéndolas en condiciones de comodidad, seguridad e higiene. A los trabajadores solteros se les proporcionará habitación colectiva en los campamentos y a los jefes de familia casa, hasta el número de las existentes en -- cada uno de los campamentos. Asimismo a los trabajadores de las divisiones hidroeléctricas que desarrollen su trabajo en lugares aislados y de difícil acceso, la Comisión construirá en esos lugares casas para -- que las habiten, y a los integrantes de las brigadas de construcción, perforación, exploración geológica y topografía, además del porcentaje de ayuda de renta les proporciona la habitación en el lugar de pres

tación de servicios o en su defecto el pago de alojamiento en el monto que se pacte.

- c) Se contempla la constitución de un fondo de habitación y servicios sociales de los trabajadores electricistas por parte de la Comisión y el Sindicato con el propósito de contribuir a la solución del problema habitacional, otorgando financiamiento a los trabajadores para adquisición, construcción, reforma, ampliación, reparación de casa-habitación y liberación de gravámenes hipotecarios constituidos sobre casas adquiridas por el trabajador, éste Fondo funcionará de conformidad con el Reglamento que las partes convengan y la cantidad que manejará será de ciento cuarenta mil millones de pesos, más las recuperaciones de los créditos concedidos.

Las anteriores disposiciones contractuales, dotan a los trabajadores de la Comisión, de prestaciones en materia habitacional extralegales, al percibir una ayuda para el pago de renta que se asemeja a la compensación contemplada en la Ley Federal del Trabajo de 1970 que entró en vigor el 10 de mayo del mismo año en su Artículo 151, y dada la naturaleza del trabajo que desarrollan los electricistas, tendrán derecho a que se les proporcionen habitaciones mientras desempeñen sus labores en determinados lugares de difícil acceso, prestaciones independientes de las derivadas de la Ley del INFONAVIT dado que el patrón tendrá la obligación de enterar sus aportaciones del 5% en favor de sus trabajadores al Fondo Nacional de la Vivienda. En razón de la similitud y analogía de las prestacio-

nes contractuales de los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad y Cía., de Luz y Fuerza del Centro, S.A., señaladas en sus respectivos Reglamentos, en el siguiente punto tocaremos las particularidades de los mismos.

III.3 Cláusula 98 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Cía. de Luz y Fuerza del Centro, S.A.

El pacto colectivo celebrado entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Cía. de Luz y Fuerza del Centro, S.A. igualmente señalan prestaciones en materia habitacional extralegales, similares a las del Contrato Colectivo de la Comisión Federal de Electricidad, como se observa a continuación:

- a) Ayuda para el pago de renta de la habitación no propiedad del trabajador, consistente en el 23% del salario diario de nómina del trabajador, incluyendo percepciones variables; esta ayuda se otorgará --
entretanto no se disponga de habitaciones --
en número suficiente para proporcionarlas a los trabajadores, ayuda extensiva a los extrabajadores jubilados. La empresa cuando proporcione habitación a sus trabajadores, tendrá la obligación de mantenerlas en condiciones de habitabilidad, cómodas e higiénicas, y los trabajadores a cuidarlas como si fuesen suyas.

- b) Se constituye un fondo con el 12% de los salarios de nómina de los trabajadores miembros del Sindicato, así como de las cuotas de jubilación de sus jubilados, aportación a cargo del patrón que hará dentro de los 15 días siguientes a cada bimestre. El monto individual de los préstamos a los trabajadores para contribuir a resolver el problema habitacional de los del ramo, para la adquisición, cons--

trucción, reforma, ampliación, reparación, compra de terreno, liberación de gravámenes constituidos sobre casas adquiridas por los trabajadores y jubilados, será hasta 10 veces su compensación por antigüedad.

- c) Podrán acogerse todos los trabajadores activos, --- miembros del Sindicato y jubilados independientemente de su estado civil, para obtener dichos préstamos individuales.
- d) Los préstamos individuales estarán garantizados con el Contrato de mutuo sin intereses e hipoteca, y Seguros sobre vida de deudores y daños al inmueble; - el plazo de amortización no será mayor de 15 años.
- e) Para gastos de escrituración, los trabajadores y jubilados, podrán obtener un préstamo adicional por - el 100% de dichos gastos.
- f) Quedan excluidos de estos préstamos los trabajadores y jubilados que ya se les haya otorgado, a excepción de los casos de expropiación o siniestro. - Las solicitudes de préstamos serán entregadas a las Compañías por conducto del Sindicato y éstas dentro de un término de dos meses se obligan a tener a disposición del trabajador o jubilado la cantidad respectiva.

Cabe destacar algunas disposiciones contenidas en el Reglamento celebrado entre la empresa y Sindicato que terminan de regular el derecho habitacional extralegal de los trabajadores de la Cía. de Luz y Fuerza, S.A., que emana de la cláusula 98 del pacto colectivo mencionado primeramente, depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

- a) Se contemplan préstamos colectivos para los solicitantes que deseen resolver su problema de habitación, los que se otorgarán con intervención del Sindicato y en su autorización se tomará en cuenta la capacidad de pago individual.
- b) El monto individual de préstamos para los jubilados, se determinará tomando en cuenta su cuota jubilatoria y el tiempo efectivo laborado para la empresa.
- c) En caso de despido o separación voluntaria del trabajador acreditado por la empresa, para el pago del saldo insoluto, se aplicará su compensación por antigüedad, fondo de ahorro y cualquier otra prestación a que tuviere derecho y si quedare saldo, la empresa podrá dar por terminado el plazo y exigir la liquidación anticipada del préstamo, o permitir su amortización con las mismas modalidades pactadas y en éste caso, si el trabajador falta al pago de tres mensualidades consecutivas se dará por terminado el plazo de amortización. Si el trabajador entrega a terceros, la habitación materia del presta-

mo, la renta o la destinare a fin distinto, la empresa podrá dar por vencido el plazo y exigir la totalidad de lo prestado.

- d) Aprobado el préstamo al trabajador o jubilado, se procederá a su protocolización en escritura pública e inscripción ante la Oficina Registral correspondiente, y una vez liquidado se procederá a cancelar el gravámen.

De la cláusula 98 del Contrato Colectivo y su Reglamento, se desprende una serie de prestaciones en materia habitacional que las Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Apartado "A" Constitucional en ésta materia, no contemplan la ayuda de renta que en cierta forma viene a elevar el poder adquisitivo del salario del trabajador del ramo del 23%, ayudando a aplicar la cantidad respectiva a otras necesidades. La política habitacional es a base de préstamos básicos y adicionales, con lo que se da cabal cumplimiento al mandato Constitucional de proporcionar habitación a los trabajadores, pero de una manera -- diferente, al establecerse un sistema de financiamiento individual o colectivo para que el trabajador afecto al pacto colectivo adquiriera, construya, reforme, amplie, repare o libere de gravámenes, beneficio que abarca también a los jubilados que de igual manera necesitan de habitación. En menester hacer --- mención que tan son derechosos los trabajadores o jubilados -- jefes de familia, como los solteros, situación que la Ley del INFONAVIT no considera, ya que prefiere a los trabajadores de-

rechobahientes jefes de familia.

Como se mencionó en el punto anterior inmediato, las -- prestaciones contractuales en materia habitacional tocadas y -- brevemente comentadas, tienen tienen gran similitud con las con templadas en el pacto coelctivo de la Comisión Federal de Elec tricidad, agregando que aunado a dichas prestaciones, los traba jadores de ambas empresas están sujetos a las derivadas de las legales dado que sus patrones enteran a su favor las aportacio nes al fondo nacional de la vivienda, por ende si del patrón no logran préstamo habitacional, del INFONAVIT podrán en determi nado momento obtener crédito institucional.

III.4 Reglamento de Préstamos para el Fomento de la --
Habitación y Cláusulas 63 Bis. 81 y 81 Bis. del
Contrato Colectivo de Trabajo del I.M.S.S.

Para ayudar a resolver el problema habitacional y cumplir con este Capítulo Laboral, es importante destacar que el Seguro Social conviene en ampliar contractualmente esta prestación separando la problemática en tres clausulados que abarcan: primero la ayuda para pago de renta de habitación; segundo préstamos para el fomento a la habitación y su Reglamento que trata del otorgamiento a los créditos hipotecarios y a mediano plazo, y tercero, la ayuda para gastos de escrituración.

Por lo tanto, daremos un tratamiento analítico diferenciado y relacionando el problema cuando los criterios en el ordenamiento respectivo lo haga necesario, por la relevancia que implica como fuente del Derecho del Trabajo, los Contratos Colectivos que pueden ir más allá de lo establecido por la Ley, que es lo mínimo que debe satisfacer la parte patronal ante el trabajador, pero que una lucha sindical les depara mayores beneficios, a través de sus conquistas en la negociación de las prestaciones extra-legales, por lo que a continuación iniciaremos el análisis de los derechos adicionales de los trabajadores afectos al Contrato Colectivo de Trabajo otorgado por el I.M.S.S. y su Sindicato administrador:

- a) Se establece una ayuda para pago de renta de casa-habitación, de conformidad con la cláusula 66 bis., -- consistente en una compensación mensual de \$27, 000. 00, por el mismo concepto se dará a los trabajadores una cantidad equivalente al 13% de su sueldo tabular

mensual, además los que tengan una antigüedad mayor de 5 años recibirán determinados días de sueldo ---- anualmente, distribuyéndose éste pago en las quincenas salariales.

Esta disposición contractual es importante, ya que se concreta a suavizar un poco la carga del trabajador que no es propietario de habitación y se ve en la necesidad de pagar una renta mensual que merma su salario. Esta prestación en un principio se conoció como compensación mensual obligatoria para la generalidad de los trabajadores, según lo establecía el Artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que algunos Sindicatos retomaron en la negociación contractual.

- b) Préstamos para el fomento de la habitación que el I.M.S.S. proporcionará a sus trabajadores de base con una antigüedad no menor de 5 años, destinados a la construcción, terminación de casa-habitación en terreno propio, la adquisición de casa construida o en construcción que sea para casa-habitación del trabajador a la adquisición de apartamento o casa-habitación destinada al trabajador, a la ampliación o reparación de casa del trabajador, a la liberación de gravámenes hipotecarios que pesen sobre la habitación del trabajador, para saldar terreno y construir casa-habitación del trabajador y cuando se haya pagado la diferencia entre el monto del avalúo y el monto máximo del préstamo. El monto de estos préstamos será bajo las siguientes modalidades: Grupo I categoría equivalente o menor a la de auxiliar de servicios administrativos 8:00 horas, el importe será de -

50 veces su salario mensual integrado. Grupo II, de la categoría inmediata superior a la antes mencionada hasta la de Oficial Técnico 8:00 horas el importe ascenderá hasta 44 veces su salario mensual integrado. Grupo III, categorías siguientes a la mencionada anteriormente y hasta la de médico familiar -- 8:00 horas será de 34 veces su salario mensual integrado. Se considerará salario mensual integrado la suma del sueldo tabular y el concepto del 13% de ayuda de pago de renta, más el 20% de esa suma por concepto de prestaciones.

La amortización de los préstamos se hará mediante descuentos al salario mensual integrado que perciba el trabajador, que será fijo: Grupo I 21%, Grupo II 25% y Grupo III 17%.

El plazo de amortización será de 20 años, con la venta que si al concluir este plazo, y el trabajador se encontrara al corriente, el préstamo se tendrá como pagado.

La garantía a los préstamos concedidos por el I.M.S.S. a sus trabajadores será hipoteca o fideicomiso constituido sobre el inmueble objeto de la operación, extendiéndose tanto al predio como a la edificación que existan al momento de la operación, y las que se construyan en lo futuro.

Los requisitos para obtener estos préstamos son:

1. Trabajador de base con 5 años de antigüedad.
2. Tener hijos que dependan económicamente del solicitante.

3. No haber sido agraciado con crédito proveniente del I.M.S.S.
4. No haber disfrutado de la prestación denominada enganche para casa-habitación, ni ayuda para gastos de escrituración de inmueble diferente del que se trate en la solicitud del crédito hipotecario.
5. No tener en proceso de trámite o recuperación el préstamo de financiamiento de automóvil.
6. Tener adscripción en la localidad en donde esté ubicado el inmueble.
7. Encontrarse en pleno goce de sus derechos sindicales
8. Solicitarlo a través del Sindicato.

No se autorizarán ampliaciones de préstamos y en caso de cónyuges trabajadores del I.M.S.S., si a uno de ellos le fue otorgado crédito hipotecario, no se otorgará al otro. Para obtener estos préstamos, no se debe ser propietario de bien inmueble. Si el trabajador contrajo nupcias civiles bajo el régimen de separación de bienes y el inmueble que se ofrezca como garantía haya sido adquirido a nombre del cónyuge y éste no labore en el I.M.S.S., se aceptará la solicitud, pero la firma de la escritura y del Contrato de mutuo con garantía hipotecaria deberán comparecer ambos cónyuges suscribiéndolo y obligándose so

lidariamente en cuanto al adeudo contraído con el I.M.S.S.

El I.M.S.S., una vez transcurrido el término de seis meses contados a partir de la fecha del otorgamiento del préstamo, realizará una inspección para cerciorarse que éste fue utilizado para el fin habitacional y en caso contrario el I.M.S.S. podrá rescindir el Contrato de mutuo y exigir el cumplimiento total de la obligación. El préstamo se podrá dar por vencido anticipadamente en los siguientes casos:

- Por falta de pago de cuatro abonos quincenales consecutivos.
 - Si el trabajador enajena, transmite la propiedad o limita el dominio del inmueble afecto a la garantía hipotecaria o fideicomiso sin consentimiento del I.M.S.S.
 - Si el trabajador no invierte íntegramente las cantidades del préstamo.
 - Si el valor del inmueble se reduce afectando la garantía.
- Si se destinare el inmueble a otro fin y no como casa-habitación.
- En los demás casos que proceda conforme a derecho.

En caso de Suspensión de la Relación de Trabajo se aplicarán las siguientes disposiciones contractuales:

- Se continuará amortizando el préstamo bajo las mismas condiciones con las que se pactó su otorgamiento.

- Si incurre en mora, pagará las quincenas vencidas - con cargo equivalente a la tasa de interés bancario.

- Si deja de pagar cuatro quincenas consecutivas, el I.M.S.S. podrá rescindir el Contrato de mutuo y exigir el cumplimiento total de la obligación.

En caso de terminación de la Relación de Trabajo, se aplicarán las mismas disposiciones en caso de suspensión de la relación de trabajo, además de las siguientes: Si la terminación fuere por rescisión, el mutuo quedará vigente en los términos como si se tratara de suspensión de la relación laboral, y si el acreditado interpusiere juicio laboral, el Contrato seguirá vigente en los siguientes términos:

Si por convenio conciliatorio o sentencia ejecutoriada, el trabajador reingresa al I.M.S.S. con derecho a salarios caídos y adeudare abonos, su importe se deducirá de los salarios mencionados.

Si el trabajador es reinstalado sin pago de salarios, los pagos quincenales dejados de pagar se le descontarán a partir de la primera quincena que se le cubra después de la reinstalación.

Jubilación.- Los trabajadores con préstamo que se jubilen, continuarán amortizándolo en los mismo término pactados, - aplicando el porcentaje de descuento a su pensión o jubilación.

Los préstamos personales a mediano plazo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo en comento, igualmente coadyuvan a resolver el problema habitacional de los trabajadores del --- I.M.S.S. y se garantizarán mediante Título de Crédito u otras formas que se convengan. Su monto será el siguiente. Grupo I 15 veces salario mensual integrado. Grupo II 13 veces salario mensual integrado, Grupo III 10 veces salario mensual integrado -- del trabajador, respectivamente. Su amortización se hará aplicando los siguientes porcentajes fijos. Grupo I 21%, Grupo II - 25%, Grupo III 28%.

El plazo será de 6 años, si vencido éste y el acreditado se encontrare al corriente, el préstamo se tendrá por pagado.

Baja o Muerte del Trabajador: En caso de baja definitiva del trabajador con préstamo hipotecario o personal a mediano plazo, la recuperación del mismo se efectuará de la liquidación finiquita correspondiente, y si éste no cubriera el adeudo, el saldo lo pagará el trabajador en efectivo, lo mismo sucederá -- con el acreditado que se jubile haciendo los descuentos a la -- pensión o jubilación. Si falleciera el trabajador con adeudo vi gente, éste habrá autorizado previamente al I.M.S.S. a descontar el importe del saldo insoluto de la cantidad que por indemnización deba cubrirse, y en el supuesto que la deuda no se cubra, el saldo será absorbido por el I.M.S.S.

Pasando a vertir nuestra opinión acerca de los préstamos hipotecarios y personales a mediano plazo, antes descritos de los que gozan adicionalmente los trabajadores del I.M.S.S., como complemento a las prestaciones mínimas en materia habitacional que les otorga la Ley Federal del Trabajo en concordancia con la Ley del INFONAVIT, no obstante las --- prestaciones contractuales, el I.M.S.S. en su calidad de patrón

también conserva la obligación plasmada en la fracción XII del Artículo 123, apartado "A" Constitucional, al aportar al fondo nacional de la vivienda el 5% de sus salarios de sus trabajados. Las anteriores prestaciones no parecen innovadoras en algunos aspectos, al señalarse una ayuda para el pago de renta de casa-habitación en una cantidad fija y demás porcentajes, ya -- que se busca que el poder adquisitivo del salario del trabajador del I.M.S.S. se eleve, al dejar de destinar determinada cantidad para pagar una renta para aquéllos que no tiene una casa propia; la configuración de los préstamos hipotecarios que se otorgan resultan por demás acertados y tienen una similitud -- por los créditos habitacionales otorgados por el INFONAVIT en -- virtud que para su amortización el propio I.M.S.S. resulta responsable solidario, ya que será el que efectúe los descuentos -- para abonos del préstamo en los porcentajes pactados, con la diferencia que estos préstamos se garantizarán de una forma distinta; aparece en el pacto colectivo una figura en materia habitacional que no conocíamos y se trata del préstamo hipotecario solidario, que se podrá dar a los cónyuges, ambos, al servicio del I.M.S.S., y el préstamo cuando las nupcias civiles se hayan celebrado bajo el régimen de separación de bienes y si el inmueble que se ofrezca en garantía sea propiedad del cónyuge no trabajador del I.M.S.S., se podrá otorgar éste, por ende se trata de prestaciones extralegales que efectivamente vienen a coadyuvar en la solución al problema habitacional de los trabajadores del I.M.S.S. observándolo desde todos los ámbitos. Por tratarse de modalidades contratadas, consideramos acertadas las disposiciones aplicables a los trabajadores con préstamo, en los casos de suspensión o terminación de la relación -- de trabajo, para su amortización, ya que de lo contrario el I.M.S.S. se descapitalizaría en este rubro y no podría atender la

demanda habitacional de otros trabajadores con necesidad. En relación con los trabajadores con préstamo hipotecario y que lleguen a jubilarse, no concordamos con el trato que se les da en la amortización, ya que es fácil de comprender que al jubilarse ya no tendrán los mismos recursos o ingresos como si se tratara de trabajador activo y pretenderles hacer deducciones al monto de sus pensiones o jubilaciones los situaría en un estado por de más precario si consideramos lo bajo de éstas. En relación al fallecimiento del acreditado, proponemos que en las próximas contrataciones se tome en cuenta lo establecido por el Artículo 51 de la Ley del INFONAVIT y opere un Seguro para estos casos, pues con la actual disposición contractual de priva a los beneficiarios de las prestaciones generadas por el trabajador, necesarias para afrontar la situación al desaparecer el jefe de familia que en muchas ocasiones es el trabajador. Se establece una figura distinta en materia habitacional, consistente en los préstamos personales a mediano plazo, que se otorgarán a los tra bajadores que poseen recursos propios y éste los viene a complementar para la adquisición de su habitación y dar solución a su problema.

Ayuda para gastos de Escrituración: La cláusula 81 bis. del pacto colectivo en comento, establece la prestación denominada "Ayuda para gastos de escrituración para los trabajadores del I.M.S.S.", que hayan obtenido préstamo hipotecario, el monto será en cantidad fija de dos millones, quinientos sesenta mil pesos:

- su importe se entregará al Notario Público ante quien se protocolice la operación.

- Causará un interés del 7% anual sobre saldos insolutos. Su amortización se hará mediante descuentos a su salario.
- En caso de separación, el finiquito se le descontará el adeudo e intereses.
- Si el acreditado falleciere, el I.M.S.S. absorberá el adeudo.

Esta disposición contractual es complementaria a los -- préstamos hipotecarios, permitiendo al acreditado desahogar los trámites administrativos y fiscales que el caso lo amerita, para la formalización de la operación; en caso de los créditos -- del INFONAVIT, estos gastos se incluyen en el monto total del crédito, lo que resulta más práctico para que el trabajador los amortice a la vez.

III.5 CAPITULO XIX DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS.

Extendiendo nuestra crítica sobre los beneficios de la contratación colectiva en materia habitacional, en Petroleos -- Mexicanos se observa, que con el fin de dar cumplimiento a lo ordenado en el Título IV Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, el patrón y el sindicato han acordado un clausulado con diferentes situaciones para satisfacer lo relativo a la construcción y financiamiento de habitaciones para los trabajadores petroleros, así como cuestiones de adquisición o ampliación de casas habitación, además paralelamente vemos la existencia de rubros como ayuda para pago de renta, habitaciones en arrendamiento, que contribuyen al derecho habitacional en términos superiores a lo legislado, que sustentan un espíritu de avanzada en la consecución del principio de justicia social, en este sentido se espera que el análisis siguiente sea de utilidad y permita apreciar la importancia de ejercitar este derecho superior, como fruto de la lucha sindical:

El derecho habitacional contractual establece en el Capítulo XIX del Contrato Colectivo de Trabajo otorgado por PEMEX y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la R.M., y complementariamente en el anexo siete del mismo que conforma el Reglamento para el otorgamiento de la aportación financiera para la adquisición, construcción o ampliación de casa-habitación a que se refiere la cláusula 166 de dicho pacto colectivo, lo siguiente:

- a) Ayuda para pago de renta equivalente al monto del -- sueldo tabulado del trabajador de planta o transitorio.

- b) Los trabajadores recibirán una ayuda por una sola -- vez, hasta por la cantidad de \$12'0000 000.00, por -- conducto del patronato pro-construcción de casas del S.T.P.R.M., para la compra, construcción o amplia-- ción de su casa-habitación.

- c) A los trabajadores de planta se les proporcionarán -- habitaciones unitarias o multifamiliares que sean -- propiedad del patrón, en arrendamiento con una renta mensual a cargo del primero de \$45,000.00, siempre y cuando se tenga una antigüedad de un año por lo me nos.

- d) Las habitaciones que en lo futuro construya el pa--- trón para darlas en arrendamiento, devengarán una - renta mensual a razón del 6% de su valor catastral.

- e) En los casos mencionados en los dos incisos anterior- es, los trabajadores estarán obligados a pagar la - renta, cuidar la habitación como si fuera propia, -- avisar al patrón de las averías que sufran, desocu-- par la vivienda dentro de un término de 150 días a - partir de la terminación de la relación laboral, uti lizarla sólo para casa-habitación, no pudiendo sub--

arrendarla. En caso de muerte del trabajador, sus beneficiarios la desocuparán dentro del término de un año.

f) El patrón hará arreglos con empresas de reconocida - solvencia para la obtención de financiamientos para los trabajadores de planta destinados a la construcción, ampliación o adquisición de casas-habitación a bajo costo y menor tasa de intereses.

g) Los requisitos para obtener la ayuda a que se re----fiere el inciso b) anterior.- ser trabajador de planta o jubilado; presentar solicitud a través del pa-tronato pro-construcción de casas del S.T.P.R.M., y dentro de un plazo no mayor de dos años a partir de la fecha en que concretó la operación, exhibiendo - la documentación relativa, constancia de la situa---ción del trabajador o jubilado y en su caso, copia - certificada y el Acta de Matrimonio. Si el trabaja---dor con recursos propios construye su casa habita---ción, bastará con la presentación de la documenta---ción relativa a la propiedad, licencia de constru---ción y verificación del patrón, para la obtención - de una ayuda de 12 millones de pesos.

Las anteriores disposiciones contractuales, complemento de las legales consagradas en las Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", en materia habitacional - tienden a resolver parcialmente el problema habitacional del -- trabajador al servicio de PEMEX, en primer término se alude una ayuda para el pago de renta de casa-habitación del trabajador -

que cabe decir, viene a resarcir el poco poder de compra del salario. Encontramos una figura contractual en esta materia consistente en una ayuda equivalente a doce millones de pesos para aquellos trabajadores que hayan construido su casa-habitación - ya sea con préstamos de terceros, o con recursos propios, ayuda en forma gratuita para los que se han esforzado en construir o adquirir su habitación sin la intervención patronal o del INFO-NAVIT, que configura un co-financiamiento trabajador-patrón, pero con el beneficio que la ayuda patronal es gratuita, que los anteriores contratos colectivos no contemplan.

El arrendamiento de casas-habitación propiedad del patrón, a sus trabajadores igualmente en forma parcial coadyuvan a resolver el problema habitacional del trabajador afecto al contrato colectivo en comento, ya que sólo se trata de un préstamo de habitación mientras dura la relación contractual, sin embargo es menester precisar que PEMEX como patrón además tiene la obligación de cumplimentar la fracción XII del precepto Constitucional arriba invocado, al hacer aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, y por ende los petroleros serán sujetos de crédito habitacional institucional. Por último manifestamos nuestro desacuerdo con la intervención sindical para el otorgamiento de la ayuda en dinero, dada la imagen distorsionada de éste, conocida públicamente.

III.6 Capítulo XIII "La Vivienda" en el Contrato Ley -
de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la R.M.

A la luz del Contrato Ley de las industrias, azucarera, alcohólica y similares de la R.M., que es aplicable en forma -- obligatoria para todos los trabajadores y patrones de esa rama industrial, aparecen una serie de prestaciones en materia habitacional que anteriormente fueron superiores a las consignadas en la Ley del INFONAVIT, y sin embargo aún se contemplan en dicho pacto-ley, mismas que a continuación relacionaremos manifestando nuestra opinión:

- a) La obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores de planta permanente, habitaciones gratuitas, cómodas e higiénicas y a los de planta temporal y eventuales, únicamente alojamiento. Si los patrones no contaran con el número suficiente de habitaciones y alojamiento, las construirán en determinado porcentaje que se determinará considerando el grupo al que pertenezcan y en caso de no construirlos, los trabajadores tendrán derecho al pago de una ayuda para renta que se fijará considerando la producción de azúcar de cada empresa o factoría afecta al pacto-ley. Estas disposiciones las señalan los Artículos 68, 69 y 70 del Contrato-Ley en comento.

En el anterior contexto, aparece la obligación patronal que señalaba la fracción XII, del Artículo 123 de la Constitu--

ción de 1917, y su primer Ley Reglamentaria de 1931, de proporcionar habitación únicamente, pero no darlas en propiedad, y al término de la relación de trabajo, los trabajadores las desocuparían y entregarían al patrón quien conserva la propiedad para proporcionarlas a nuevos trabajadores, idea recogida en este Contrato-Ley, pero con el beneficio para los trabajadores de no pagar determinada cantidad por concepto de renta como se estableció en un principio en dicha fracción Constitucional y Ley Reglamentaria, es decir, se proporcionará habitación en forma gratuita y éste derecho se dirigirá sólo a los trabajadores de planta permanente, dado que los de planta temporal y eventuales se les proporcionará alojamiento.

Estas prestaciones contractuales para los trabajadores afectos al Contrato-Ley azucarero, se desvirtúan ya que queda al arbitrio de los patrones la construcción de habitaciones y alojamientos y si no lo llevan a cabo, a cambio entregarán una ayuda para renta a sus trabajadores, apareciendo la llamada compensación mensual que se reglamentó en la Ley Federal del Trabajo del 10. de mayo de 1970, en su Artículo 151, por ende sentimos que en la práctica, estas prestaciones son letra muerta, en virtud que en la actualidad no se construyen habitaciones y alojamientos para proporcionarlos a los multicitados trabajadores pues resultan gravosas para los patrones, quienes cubren solamente a sus trabajadores una ayuda para renta que en nada mitiga el problema habitacional. Consideramos que si tan sólo se cumplieran los extremos de los Artículos relativos del pacto-ley, efectiva y materialmente por los patrones, proporció

nando habitación y alojamiento y construyendo lo faltante, se amortiguaría en mucho el problema habitacional de los trabajadores, que atañen a los de la rama industrial a que nos referimos, no en forma total y definitiva, si no de manera parcial y transitoria, en virtud que mientras dura su relación de trabajo con patrones azucareros o alcoholeros tendrán la tranquilidad de poseer una habitación o alojamiento en tanto resultan beneficiados con créditos provenientes del INFONAVIT.

Se debe de entender como trabajador azucarero de planta permanente, los que prestan sus servicios en los ciclos de zafra y reparación y preparación, es decir durante todo el año; los de planta temporal sólo prestan sus servicios en uno u otro ciclo y los eventuales desempeñan labores accidentales en uno o los dos ciclos mencionados. De conformidad con el Contrato-Ley, las fábricas e ingenios de la rama industrial en comento, se clasifican en grupos tomando en consideración su producción de azúcar.

- b) El Artículo 73 del Contrato-Ley que se analiza, establece la prestación de casas en propiedad para los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y similares de la R.M., para tal evento se contempla la creación de un Fondo que administrará éste por medio de un Fideicomiso, por lo tanto las empresas del ramo a través de Azúcar, S.A. de C. V., se obligan a entregar al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato en dos partidas iguales que se pagarán los días 18 de noviembre y 18 de mayo de cada año, el importe de \$ 15,0310 por kilogramo de azúcar base estándar que se produzca en el país, Fondo que se empleará para la construcción de casas en propie-

dad de los obreros de planta permanente y planta tem
poral, dándose preferencia a los más antiguos y sin
que tengan que cubrir cantidad alguna, el Comité Téc
nico del Fideicomiso se integrará con igual número
de representantes patronales y de trabajadores. Si -
los trabajadores reciben sus casas en propiedad, con
tinuarán percibiendo la ayuda para renta sin que pue
da incrementarse con motivo de nuevas revisiones con
tractuales. En base al Artículo 3o. transitorio de
la Ley del INFONAVIT del 20 de abril de 1972, los pa
trones de esta rama industrial enterarán al Fondo Na
cional de la Vivienda el 2.5%, toda vez que con la -
anterioridad a la vigencia de esa Ley otorgaron pres
taciones en materia habitacional equivalentes o supe
riores al otro 2.5%.

Nuestra opinión acerca de la anterior disposición con
tractual, se basa especialmente en lo añejo del pacto-ley que -
data de 1941 en que aún no se creaba el INFONAVIT, en el que --
efectivamente se otorgaban prestaciones contractuales como la -
de proporcionar habitación o alojamiento, dar habitaciones en -
propiedad y la ayuda para renta superiores o equivalente a las
emanadas de la Ley del citado Instituto, sin embargo en la acc
tualidad las prestaciones con
tractuales, si bien es cierto con
tinúan plasmadas en el pacto-ley, también lo es que son anacró
nicas y absolutas, se encuentran por debajo de las legales, en
razón a que como ya se hizo notar a la fecha las empresas del -
ramo no construyen hab
itaciones para proporcionarlas gratuitamente
a sus trabajadores, ni alojamientos y la ayuda de renta es -
ridícula, toda vez que la cantidad máxima es de \$ 10,310.49 men

sual en caso de habitación y por alojamiento \$ 4,128.11 mensual de conformidad con el pacto-ley vigente del 16 de noviembre de 1990 al 15 de noviembre de 1992. Lo mismo sucede con las habitaciones en propiedad para los trabajadores, sin que éstos tengan que pagar cantidad alguna, lo que es letra muerta por ser imposible llevarlo a la práctica, toda vez que el Reglamento de casas en propiedad para los trabajadores incertó en el mismo pacto-ley, señala que las empresas serán el aval de los trabajadores cuando adquieran casas, y si las poseen en propiedad y tengan la necesidad de ampliarlas o modificarlas, siempre que el valor de la construcción no exceda de un valor de \$ 50,000.00 y \$ 25,000.00, respectivamente, luego entonces para que se pueda dar en propiedad casas a los trabajadores de esa rama industrial se debe de modernizar y actualizar el pacto-ley ya que cabe preguntarse si en nuestros días existe una construcción con esos valores en pesos, por ende al existir esas limitantes en la vida real y práctica, esos trabajadores actualmente no gozan de las prestaciones contractuales ya analizadas y que en algún tiempo fueron superiores a las legales. Consecuentemente los patrones azucareros deben cubrir al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de sus trabajadores y no el 2.5% al no darse el presupuesto a que se refiere el Artículo 3o transitorio de la Ley del INFONAVIT de 1972. En su tiempo la conformación de un Fondo para dar en propiedad habitaciones a los trabajadores, constituido por recursos provenientes de los patrones con el importe de \$ 15.0310 por kilo de azúcar base es tándar que produzcan, resultó buena concertación para combatir de manera global el problema habitacional de los trabajadores azucareros o alcohólicos, no obstante en la actualidad, con la

vigencia de las citadas disposiciones contractuales, esta con-- certación ha quedado sin ejecución desde hace años, proponiendo a los trabajadores y patrones la revisión a fondo del Capítulo XIII "La Vivienda", y el Reglamento del pacto-ley azucarero para situarlos a la actual realidad económica de nuestro país y a la verdadera necesidad habitacional de los trabajadores. Cabe cuestionarse sobre el destino que se les da a los recursos del fondo que es manejado por el Sindicato y para contestarnos, nos acercamos a éste obteniendo evasivas; al respecto cabe decir -- que con la privatización de algunos ingenios, los nuevos patro nes pretendieron la desaparición del fondo en la revisión salarial de 1991.

Las disposiciones contractuales estudiadas de cualquier forma resultan fundamento. para la modernización al Capítulo -- III, del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, dado que sus antecedentes y espíritus trataron de contrarrestar el problema habitacional y una vez actualizadas, en un futuro no lejano pudieran aplicarse a la generalidad de los trabajadores afectados a la Ley invocada.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO III

- 1.- Cueva Mario De La. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Edit. Porrúa, S.A. México 1979. Tomo II. Pág. 377

CAPITULO IV
ADECUACIONES A LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO EN MATERIA HABITACIONAL.

- IV.1 Concepto de Derecho del Trabajo
- IV.2 Los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley como Fuentes del Derecho del Trabajo.
- IV.3 Adiciones a la Fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.
- IV.4 Adiciones al Capítulo III del Título IV de la Ley Federal del Trabajo.
- IV.5 Algunas Consideraciones a la Ley del INFONAVIT

ADECUACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA HABITACIONAL.

IV.1 Concepto de Derecho del Trabajo

Antes de avocarnos a la conceptualización del término "Derecho del Trabajo", consideramos conveniente hacer un breve bosquejo de las causas de su nacimiento y una de ellas fue la Revolución Industrial europea, que originó la transición del taller a la factoría y por ende, la producción que anteriormente se realizaba en una unidad económica pequeña conformada por el maestro-propietario, pasó a la producción en factoría, surgiendo concentraciones de obreros, derivándose una serie de problemas económicos-sociales, por la injusticia y condiciones inhumanas en que se desempeñaba el trabajo en ese tiempo.

Concatenadamente otra causa es, la aparición de los obreros que para defenderse y protegerse se unieron dando cabida al movimiento obrero.

Las anteriores causas, influyeron en nuestro país para la aparición del Derecho Mexicano del Trabajo, que parte de la Revolución Mexicana de 1910, derivada de la inquietud social y política acrecentada y que pugnaba por condiciones de trabajo para los obreros y campesinos más humanas lo que se logró con la declaración de los derechos sociales en los Artículos 27 y 123 Constitucionales, que deben otorgarse necesariamente a los obreros y campesinos, con un conjunto de principios, normas e instituciones que buscan la satisfacción de la

necesidad presente y futura de las clases más desprotegidas y débiles. Mario de la Cueva en su obra dice que:

"esta declaración surge como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, las minas, en las fábricas y en talleres". (1)

La Revolución armada de 1910 logra que, el trabajador sea elevado a la categoría de persona que viviera como tal en la realidad de la vida social que emergía en ese tiempo y en el futuro, en Derecho no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa, un instrumento de la comunidad para garantizar las satisfacciones de orden material y espiritual de todo trabajador, garantizándose con una norma suprema, de orden público como lo es el Artículo 123 Constitucional.

Consecuentemente, este precepto es la fuente principal de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo, dado que además, otorga al obrero los derechos mínimos de condiciones de trabajo, -certidumbre en el empleo, salario remunerador, jornadas humanas, descansos, vacaciones, etc., con una regulación justa y equitativa de las relaciones obrero-patronal. El maestro Baltazar Cavazos Flores cita en su obra que:

"el Derecho del Trabajo tutela al trabajador como parte débil de la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-sociales". (2)

Posteriormente aparece la primera Ley Reglamentaria - del Artículo 123 Constitucional, en 1931, que viene a subsanar la vida precaria del primero, dado que las relaciones de trabajo se reglamentaban por el Derecho Civil, y no por una rama específica que contemplando a patrones y trabajadores reconociera la desigualdad social y económica de las partes. En efecto, de 1917 a 1931 tuvieron lugar intensos debates para definir una reglamentación que permitiera llevar la disposición -- constitucional al mundo de las situaciones concretas de trabajo, considerando las aspiraciones de los factores de la producción. La promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, enmarcó un punto de partida para el florecimiento de nuestro - Derecho Laboral, en virtud que se contempló las relaciones individuales de trabajo, relaciones colectivas, reglamento de -- trabajo, para menores de edad y mujeres, sindicatos, huelgas, riesgos profesionales, federalizándose la Legislación de trabajo, desapareciendo las legislaciones laborales estatales.

Como complemento para mejorar el equilibrio y armonía de los factores de la producción y buscar la elevación de las condiciones de trabajo, emerge la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Artículo 123 Constitucional apartado "A" que - viene a mejorar la anterior reglamentación.

Una vez efectuadas las anteriores consideraciones, y - retomándolas es menester entrar a la conceptuación del término Derecho del Trabajo, que es el conjunto de normas que tienden regular adecuadamente las condiciones de trabajo de una persona que se encuentra vinculada a otra, en virtud de una relación - de trabajo, buscando el justo equilibrio y armonía entre éstas.

IV.2 Los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos -- Ley como Fuentes del Derecho del Trabajo .

Como fuente, desde el punto de vista genérico, debemos entender evocación de idea, origen o principio de un algo, acepción que deriva del latín Fons Fontis, que alude al manantial de agua que brota de la tierra. En la Teoría jurídica, fuente del Derecho, es la voluntad creadora de normas jurídicas, el acto concreto de su creación y modo de manifestarse tales normas. - En la especie existen dos clases o tipos de fuentes del Derecho en general:

- a) FORMALES: La Ley, la costumbre, la jurisprudencia, - la doctrina y los principios generales del Derecho, estas fuentes, según el criterio del maestro García Máynez, "son los procesos de manifestación de las -- normas jurídicas", "constituyen las fuentes a las -- que principal y necesariamente debe acudir al juez - para objetivar su decisión". (3)

La Ley, en el Derecho común , es la fuente formal -- por excelencia, jerárquicamente superior a las demás es la base principal de nuestro sistema de Derecho positivo, ya que por ser la norma vigente, todo órgano jurisdiccional acude a ella para derimir las controversias que se le plantean. La costumbre, considerada como, es el conjunto de usos o reglas que determinada colectividad hace obligatorias, nacidas espontáneamente de las necesidades de ésta en su vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición sin el carácter de obligatorio para la generalidad, pero en determinado momento se podrán convertir en reglas jurídicas. La jurisprudencia, es el conjunto de tésis

sustentadas en las ejecutorias (sentencias) de los --
Tribunales, deduciéndose una forma técnica de inter--
pretar o elaborar Derecho, fuente formal que emana --
del órgano jurisdiccional de las autoridades que deci--
den las controversias y por lo tanto, sus criterios --
son obligatorios para otros casos análogos. La doctri--
na, la que se considera como fuente formal relativa --
del Derecho en general, dado que se trata de puntos --
de vista, estudios técnicos, científicos en torno al
Derecho, por personas estudiosas del mismo, subjeti--
vos y por ende, sujetos a variación. Los principios
generales del Derecho, emanan del juzgador, basados --
en los principios del sistema jurídico positivo, prin--
cípios de Derecho natural que están incalculados en --
el corazón de todos los hombres, para normar su crite--
rio y resuelva como lo estime debido, en conciencia.

- b) REALES: Son las que determinan el contenido de las --
normas jurídicas, constituyen el porqué de cada Ley
y cómo lo establece Mario de la Cueva en su obra, de
fine a éstas como fuentes materiales o sustanciales
aludiéndolas como, "Los distintos elementos o datos
sociológicos, económicos, históricos , culturales e
ideales y otros que puede entregar la vida humana y
social que determinan la sustancia de las normas ju--
rídicas". (4)

Ahora bien, pasaremos a tocar las fuentes generales del
Derecho del Trabajo, las cuales Baltazar Cavazos Flores clasi
fica así:

- a) La costumbre en cuanto esté por encima de la Ley.

- b) La jurisprudencia en cuanto otorgue mayores beneficios a los trabajadores, en cuanto aclare y precise el alcance de los textos legales en vigor. La Ley, - que desde luego y como punto de partida es fundamental, pero se debe de considerar únicamente, como base y el mínimo de derechos que pueden ser superados tanto por la costumbre como por la jurisprudencia. - La doctrina que no alcanza la madurez deseada en -- nuestro medio, ni en los Tribunales la toman en cuenta. Los principios generales del Derecho a que aludimos anteriormente. (5)

Nuestro punto de vista consiste en la concordancia con la anterior clasificación agregando que, ésta se refuerza con el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que señala que a falta de disposición expresa de la Constitución, en dicha Ley o en sus Reglamentos o en los Tratados Internacionales celebrados se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales y que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que se deriven del Artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, en consecuencia la Ley que en las fuentes formales del Derecho en general es la superior, en las fuentes formales del Derecho del Trabajo pasa a segundo término, encumbrándose la costumbre y la jurisprudencia que vienen a otorgar mayores beneficios al trabajador en la mayoría de las ocasiones y en la Ley,

sólo se plasman los derechos mínimos que debe disfrutar todo -- trabajador. Ahora bien la costumbre en este caso resulta importante, si se forma en beneficio del trabajador y ante la posibilidad que la Ley no contemple determinado derecho o prestación, esa costumbre o tradición que disfruta determinado grupo o comunidad de trabajadores debe aplicarse por encima de la Ley, costumbre que se puede traducir en alguna prestación, que para tener aplicación debe ser constante, y en el grupo en que se origina sea considerada como obligatoria. La jurisprudencia en la mayoría de los casos, beneficia al trabajador y es obligatoria para los Tribunales del Trabajo quienes resuelven varios conflictos que la Ley no previene. La Doctrina que en materia de -- trabajo aún no se aplica, ya que se trata de meros criterios -- subjetivos. Los principios generales del Derecho, que se dan -- cuando el juzgador se remite a los principios del Derecho natural que se encuentran en la conciencia de todo hombre, para resolver los problemas que se le ponen a resolver, basándose además en toda la gama que engloba nuestro sistema de Derecho Positivo.

Hemos llegado a la parte medular del presente punto, -- pues a continuación trataremos las fuentes formales y especiales del Derecho del Trabajo que son el Contrato Colectivo de -- Trabajo, el Contrato Ley y la sentencia laboral colectiva:

a) El Contrato Colectivo de Trabajo: Es el instrumento que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, -- convenio asignado, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Sentimos que esta fuente viene a crear

derecho dentro de determinada empresa, dado que las prestaciones concertadas y contenidas en el mismo, son extensivas a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, salvo a los empleados de confianza si existe cláusula alguna que expresamente así lo disponga. Este pacto colectivo en muchos de los casos, está por encima de la propia Ley, dado que se consignan prestaciones y condiciones de trabajo superiores a las establecidas en ésta, lo que se corrobora con el análisis que hicimos de diversos pactos colectivos en donde encontramos la aplicación obligatoria de prestaciones en materia habitacional superiores a las de Ley y otras diferentes, tales como la ayuda para la renta, préstamos hipotecarios, ayuda para escrituración, etc., que en la Ley Federal del Trabajo y Ley del INFONAVIT no se desprenden.

b) El Contrato Ley. Que según el Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional. Esta clase de contratación, como fuente especial formal del Derecho del Trabajo, igualmente crea Derecho, pero es un ámbito más extenso, pues las prestaciones y condiciones de trabajo que se logran a través de la lucha sindical son aplicables a todos los trabajadores de determinada rama industrial, lo que es significativo que las prestaciones a que nos referimos, al analizar el Contrato-Ley de la industria, azucarera, alcohólica

y similares de la R.M., consistentes en la obligación de los -- patrones de proporcionar habitación gratuita, por ejemplo es ex tensiva a todos los trabajadores de esta rama industrial, pres- tación que como las otras analizadas están por encima de las se ñaladas en la Ley Federal del Trabajo y Ley del INFONAVIT.

c) La Sentencia o Laudo Colectivo: Estas son emitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos de naturaleza económica, que el Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo alude como aquellas cuyo planteamiento tiene por obje- to, la modificación o implantación de nuevas condiciones de tra- bajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones coo- lectivas de trabajo, salvo que la Ley señale otro procedimien- to. Lo anterior significa, que mediante el laudo colectivo se - viene a substituir a aquellas condiciones de trabajo que no pu- dieron subsistir por las cuestiones económicas del patrón y que anteriormente, los factores de la producción habían convenido - en los Contratos Colectivos o Contratos-Ley, por ejemplo: dismi- nución de jornada de trabajo, de salarios, desaparición de prés- tamos en materia habitacional, etc.

Por último diremos, que las fuentes especiales del Dere- cho del Trabajo reales, las configuran los factores y elementos determinantes en el contenido de las normas jurídicas, consti- túyéndose en el porqué de las mismas, y la principal fuente real del Derecho del Trabajo especial, según el autor Baltazar Cava- zos Flores ha sido y será el abuso patronal. (6)

Es decir, que ante la ambición económica del patrón para allegarse más bienes materiales, nace consecuentemente una necesidad del trabajador de elevar su nivel de vida que se traduce en la exigencia de más y mejores prestaciones que le permitan hacerlo, por lo tanto las normas de trabajo mínimas tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, como lo establece el Artículo 2o de la Ley Federal del Trabajo y los pactos colectivos y Ley, vienen a complementar dichas normas.

IV.3 Adiciones a la Fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

Atendiendo a la situación en el sentido que una de las fuentes especiales del Derecho del Trabajo, son los Contratos - Colectivos de Trabajo y Contratos-Ley, entre los que se encuentran los estudiados con antelación que en materia habitacional contemplan prestaciones en esta materia, superiores y diferentes a las obligatorias derivadas en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del INFONAVIT, prestaciones contractuales que sólo benefician a un número reducido de trabajadores, por lo mismo en este punto proponemos que éstas sean absorbidas o tomadas en consideración para beneficiar a la generalidad de los trabajadores primeramente en nuestra Carta Magna en el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A" fracción XII que en la actualidad a la letra dice:

"XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las Leyes Reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera utilidad social, la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y

de los patrones que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda.

Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales, los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las Negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios para la comunidad.

Además en esos mismos centros de trabajo, cuando la población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio, que no será menor de 5,000 metros cuadrados -- para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar".

La adición a la norma suprema, además tiende a complementar las prestaciones obligatorias en materia habitacional -- que ya conocemos y a los programas implementados por el Gobierno Federal para afrontar el problema habitacional por el que -- atraviesa el país, y por ende los trabajadores; por lo tanto al concluir el segundo párrafo de la fracción antes transcrita, deberá incluirse otro que a la letra dirá:

"Para efectos de mejorar y proteger el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, entre tanto se les beneficia con créditos o préstamos habitacionales por parte del organismo que administre el fondo nacional de la vivienda o de los patrones, éstos les otorgarán una ayuda en efectivo para el pago de casa-habitación que arrienden, las Leyes Reglamentarias determinarán el porcentaje respectivo. Asimismo, los patrones podrán otorgar a los trabajadores a su servicio, préstamos hipotecarios para la adquisición de viviendas cómodas e higiénicas, de ser así los primeros quedarán relevados de sus obligaciones para con dicho fondo y organismo sólo en cuanto a los trabajadores que llegasen a beneficiar y siempre que tales préstamos sean equivalentes o superiores a los créditos institucionales".

Esta propuesta pudiera denotar rasgos de utopía, nó obstante fueron retomadas de los Contratos Colectivos de Trabajo y Contrato-Ley antes estudiados, lo que significa que tienen vida jurídica, obligatorias para algunos patrones y no fueron resultado de imaginarias, ya que fueron concertadas, dado que la ayuda para renta se regula contractualmente a través de porcentajes sobre el salario del trabajador, existiendo la posibilidad de generalizar esta prestación hacia todos los trabajadores.

La adición consistente en los préstamos hipotecarios -- igualmente, tiene bases reales, que pudieran tomar en cuenta algunas empresas con gran capacidad económica, por lo mismo se es

tableció el término "podrán" otorgar estos préstamos, quedando a criterio del patrón otorgarlos o no, y en caso afirmativo --- quedarían relevados de su obligación de enterar sus aportaciones al fondo nacional de la vivienda, ya que en forma voluntaria desahogarían su obligación habitacional constitucional bajo un sistema de préstamos hipotecarios, como complemento a las -- prestaciones que en esta materia contempla la Ley Federal del Trabajo y Ley del INFONAVIT.

**IV.4 Adiciones al Capítulo III del Título IV de la --
Ley Federal del Trabajo.**

Para la modernización al Capítulo III, del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, como complemento a la Ley del INFONAVIT, que traiga como consecuencia la fijación de diversas prestaciones no contempladas en ambas legislaciones, proponemos las siguientes adiciones a las primeras de ellas, considerando aquellas prestaciones que en materia habitacional señalan diversos contratos colectivos de trabajo y contrato-Ley, en los siguientes términos:

CAPITULO III

HABITACION PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 151.-

Artículo 151-A.- Los patrones otorgarán a los trabajadores a su servicio una ayuda en efectivo para el pago de renta de casa-habitación que arrienden, que será cubierta mensualmente y que no será inferior al 5% del salario de éstos. Esta prestación es independiente de las obligaciones patronales para con el organismo que administre el fondo nacional de la vivienda, cesará una vez que el trabajador reciba crédito habitacional del organismo o préstamo de la misma índole por el patrón.

Artículo 151-B.- Los patrones podrán otorgar a sus trabajadores préstamos hipotecarios, para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas, construcción, -

reparación o mejoramiento de sus habitaciones o para el pago -- de pasivos contraídos por los conceptos anteriores. En este caso el patrón quedará liberado de sus obligaciones para con el - organismo que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda, y para tales efectos notificará fehacientemente al - organismo adjuntándole la documentación relativa.

Artículo 151-C.- El monto de los préstamos patronales - será suficiente y equivalente a los créditos que otorga el orga - nismo institucional, considerando el salario del trabajador y - los precios máximos de venta de habitaciones nuevas o usadas a que aspire. Devengarán un interés no menor del 4% anual sobre - saldos insolutos y el plazo de amortización no podrá ser menor de 10 años ni mayor de 20.

Artículo 151-D.- La amortización de los préstamos se ha - rá con descuentos al salario del trabajador por el propio pa--- trón fijándose de común acuerdo el porcentaje, sin que pueda -- ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo, obligándose el patrón a entregar al beneficiario los recibos en donde cons - ten los descuentos y el monto de las cantidades correspondien - tes. Los trabajadores podrán realizar pagos extras para liberar - se a la brevedad posible de sus obligaciones y en caso de que - hayan sido sujetos a relaciones de trabajo anteriores, el monto de las aportaciones que tengan constituidas a su favor ante el organismo administrador del fondo nacional de la vivienda o an - te la institución de crédito que maneje la subcuenta de vivien-

da de las cuenta individual de del sistema de ahorro para el --
retiro abiertas a su nombre, se tomarán a cuenta para la amorti-
zación del préstamo. Por lo tanto, el patrón notificará feha---
cientemente al organismo o institución de crédito quienes ten--
drán la obligación de transferir a éste las cantidades corres-
pondientes.

Artículo 151-E.- Los préstamos patronales podrán otor--
garse mediante la suscripción de un Contrato de mutuo con inte-
rés y garantía hipotecaria a favor del patrón, sobre el inmue--
ble objeto de la operación.

Artículo 151-F.- Serán requisitos para obtener estos p--
réstamos, ser trabajador:

- I.- Permanente de planta, con una antigüedad de tres ---
años por lo menos.
- II.- Tener hijos, padres o cónyuge que dependan económi-
camente de él.
- III.- No haber obtenido crédito del organismo de la ---
vivienda o derivado de otra relación de trabajo.
- IV.- No ser propietario o dueño o posesionario en vías
de adquirir la propiedad de bien inmueble alguno
dentro del Territorio Nacional.
- V.- Tener una edad máxima de 40 años.

Artículo 151-G.- No podrá ser sujeto de préstamo, aquél
trabajador cuyo cónyuge haya recibido crédito del Instituto de
la vivienda, o derivado de sus relaciones de trabajo o sea due-

ño, propietario posesionario en vias de adquirir la propiedad - de bien inmueble alguno dentro del Territorio Nacional.

Artículo 151-H.- Los patrones tendrán la facultad de vi gilar que los préstamos por ellos otorgados hayan sido canaliza dos para el fin habitacional por el que se otorgó.

Artículo 151-I.- El patrón podrá dar por vencido anti- cipadamente el préstamo con las consecuencias legales respecti- vas, en caso que el trabajador enajene, transmita la propiedad del inmueble materia de la operación o limita el dominio afecto a garantía hipotecaria o si se comprueba que incurrió en las lí mitantes a que se refiere la fracción IV, del Artículo 151-F o Artículo 151-G de esta Ley. Si la autoridad competente mediante sentencia ejecutoriada ordena la desocupación y entrega de la - habitación, objeto de la operación, el patrón continuará con sus obligaciones para con el fondo nacional de la vivienda y otorga rá la ayuda a que alude el Artículo 151-A de esta Ley, una vez que el trabajador desocupe y entregue la habitación.

Artículo 151-J.- Si la relación de trabajo se suspende la amortización del préstamo continuará en los términos pacta- dos , y si el trabajador incurre en mora, se le aplicará un in- terés del 2% adicional sobre saldos insolutos, salvo pacto en - contrario, entendiéndose por mora la falta de más de 8 abonos - consecutivos.

Artículo 151-K.- Los préstamos estarán cubiertos por - un seguro a cargo del patrón en casos de incapacidad total per- nente, invalidéz, muerte o incapacidad permanente parcial del -

50% o más, que libere a los trabajadores o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitantes de dominio que pesen sobre la habitación a favor del patrón. En tal virtud, en el Contrato a que se refiere el Artículo 151-E de esta Ley, se estipulará una cláusula relativa. El trabajador designará a -- sus beneficiarios en pliego testamentario, a falta de esta designación se estará a lo establecido por el Artículo 501 de esta Ley.

Artículo 151-L.- En caso de rescisión de la relación de trabajo justificada o injustificada en contra del trabajador, la amortización del préstamo seguirá vigente en los términos pactados como si se tratara de suspensión de la relación de trabajo, independientemente que el trabajador acuda ante la autoridad competente para dirimir la controversia de su estabilidad en el trabajo.

Artículo 151-M.- Si la relación de trabajo termina entre el patrón que otorgó el préstamo y el trabajador que lo recibió, la amortización seguirá vigente en los términos pactados tomando en consideración el aumento al salario mínimo general de la zona de prestación de servicios y si el trabajador es sujeto a nueva relación de trabajo tendrá la obligación de notificar indubitablemente a ambos patrones sobre el préstamo y la nueva relación de trabajo respectivamente dentro de un mes siguiente a la fecha en que nazca la nueva relación laboral, para efectos de que el nuevo patrón le efectúe los descuentos a su salario ya pactados y los transfiera al patrón que otorgó el préstamo, igualmente las nuevas aportaciones al

fondo de la vivienda o las cantidades depositadas ante la institución de crédito que maneje las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro, serán consideradas para continuar la amortización del préstamo, por ende el organismo administrador del fondo nacional de la vivienda y las instituciones de crédito tendrán la obligación de transferir las cantidades al patrón otorgante, previa solicitud anexando la documentación relativa. Tanto el patrón que otorgó el préstamo, como los nuevos, entregarán al trabajador constancia de los descuentos a su salario y estado de cuenta de éste.

Las adiciones a la Ley Federal del Trabajo como complemento a la Ley del INFONAVIT, en materia habitacional, tienen como finalidad modernizar a la primera sin menoscabo de las prestaciones legales obligatorias en esta materia, no son consecuencia de la imaginación, en virtud de que fueron retomadas de los pactos colectivos analizados anteriormente, por tal motivo tienen vigencia a la vida real y con las mismas se trata de proponer una solución al problema habitacional de los trabajadores en su generalidad. Cabe decir que al momento de elaborar éste Capítulo, mediante decreto de fecha 22 de febrero de 1992, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 del mismo mes y año, se reformó y adicionó la Ley del INFONAVIT, Decreto que entró en vigor al siguiente día de su publicación, por lo tanto se consideró éste.

Pretendemos el establecimiento opcional de un sistema

de financiamiento habitacional por parte de los patrones mediante el otorgamiento de préstamos hipotecarios, con el beneficio de desligarse del organismo administrador de la vivienda sólo en cuanto al trabajador o trabajadores que reciban éstos préstamos y por lo mismo, desahogaría su obligación Constitucional -- en esta materia. El monto de los préstamos tiene su apoyo en el hecho que si el patrón quedaría desligado del INFONAVIT, los deberá otorgar en el monto o equivalencia de los créditos de este instituto. El interés y plazo de amortización se señaló basándose en el Artículo 44 de la Ley del INFONAVIT y sus reformas, -- considerando que el plazo idóneo debe ser no mayor de 20 años -- ni menor de 10 como se establecía en dicho precepto antes de -- ser reformado y dentro del mismo, el trabajador quedaría liberado de sus obligaciones y no encadenado por espacio de 30 años -- como así lo establece ese Artículo reformado. Las deducciones -- al salario para la amortización del préstamo que se propone, -- tiene su fundamento en el Artículo 110 de la Ley Federal del -- Trabajo.

Se proponen pagos extras a criterio del trabajador, considerando los casos en que en el hogar del beneficiado se tienen ingresos del cónyuge o hijos en edad laboral y si éste fue sujeto de anteriores relaciones de trabajo, sus aportaciones al fondo nacional de la vivienda o las cantidades depositadas en -- las sub-cuentas de vivienda ante las instituciones de crédito -- se tomarán en cuenta para la amortización del préstamo.

Todo préstamo o crédito que se otorga a determinada persona, para garantizar su pago se señalan diversas formas lega--

les y en la especie no es la excepción, por lo tanto se propone la suscripción de un Contrato de mutuo con interés y con -- garantía hipotecaria a favor del patrón, sobre el inmueble materia de la operación si así las partes lo consideran, ésto tu vo su inspiración en el Contrato Colectivo de Trabajo del I.M. S,S., lo mismo los requisitos para obtener préstamo patronal, los que sentimos justos y equitativos, ya que se trata de bene ficiar a los trabajadores de mayor antigüedad, con dependien-- tes económicos y por lo tanto con mayor necesidad habitacional y que él o su cónyuge no sean propietarios o posesionarios del bien inmueble alguno; y en cuanto a la edad no es djscriminato rio, dado que la necesidad habitacional no se mide por la edad sino por la propia necesidad, sin embargo tomando en cuenta la edad productiva del ser humano y el plazo de amortización que no será mayor de 20 años ni menor de 10, significa que si el - trabajador es beneficiado a la edad de 40 años, significa que logrará liberarse a los 60 años de edad para obtener pensión - por cesantía en edad avanzada. La Ley del INFONAVIT en su Artí culo 49, señala sanciones para los acreditados que incurran en determinadas causales, de la misma forma en las propuestas se establecen sanciones para los que contravengan los fines de -- los préstamos patronales.

Se propone que los préstamos estén cubiertos con un se guro para los casos de incapacidad total permanente, incapaci-- dad parcial permanente del 50% o más, muerte o invalidéz, por así señalarlo la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 145 y Artículo 51 de la Ley del INFONAVIT, dado que al otorgarlos, -

el patrón se liberará del instituto y por lo mismo, en este -- caso tendrá a su cargo dicho seguro.

Se propone una regulación para los casos de suspensión o terminación de la relación de trabajo, en especial esto último, dado que si se es sujeto de nuevas relaciones de trabajo, el nuevo patrón, previa notificación del trabajador, procederá a efectuar los descuentos pactados al momento del otorgamiento del préstamo y enterarlos al patrón otorgante y las nuevas aportaciones al fondo de la vivienda o las cantidades al sistema de ahorro para el retiro por lo que se refiere a la subcuenta de vivienda servirán para la amortización, teniendo la obligación el otorgante y nuevo patrón de entregar al trabajador las constancias relativas a las deducciones y aportaciones al fondo o instituciones de crédito. Si el trabajador no es sujeto a nueva relación de trabajo, la amortización del crédito se continuará haciendo en los términos pactados, tomando en cuenta los incrementos al salario mínimo general de la zona en que se prestó el trabajo, ya que de lo contrario, los abonos estarían intactos e inamovibles hasta la total amortización del préstamo, prolongándose el plazo propuesto y como consecuencia el patrón no recuperaría oportunamente las cantidades de los préstamos otorgados para ser dirigidos a otros trabajadores con necesidad habitacional.

Las reformas a la Ley del INFONAVIT, las consideraremos en el siguiente punto en forma especial para redondear el presente.

IV.5 Algunas Consideraciones a la Ley del INFONAVIT.

Las consideraciones a la Ley del INFONAVIT que a continuación haremos, se derivan del Decreto de fecha 22 de febrero de 1992, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 del mismo mes y año, por el cual se reforma adicional y derogan diversas disposiciones de esa Ley que entraron en vigor el día siguiente de la publicación del Decreto mencionado, destacando lo más importante que en cierta forma influyen en algunos puntos de este trabajo.

a) Antes del Decreto, la fracción II del Artículo 29 señalaba la obligación del patrón de enterar sus aportaciones al fondo nacional de la vivienda directamente al organismo administrador del fondo. Con las reformas, las aportaciones se harán en INSTITUCIONES DE CREDITO para su abono en la Sub-cuenta de vivienda de las cuentas individuales del SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO abiertas a nombre de los trabajadores, adicionándose a la fracción del precepto legal en cuestión, que las aportaciones son gastos de previsión social de las empresas y que para efectos de que las instituciones de crédito puedan individualizar las aportaciones, los patrones les proporcionarán la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En relación con los descuentos a los salarios de los trabajadores para amortizar el crédito, llevados a cabo por el patrón, los enterará ante la institución de crédito de su elección y no ante el INFONAVIT como se hacía anteriormente. El Artículo 35 sufre cambios, ya que en la actualidad se preci

san las fechas en que los patrones enterarán sus aportaciones - ante las instituciones de crédito que elijan y que será los --- días 17 de los meses enero, marzo, mayo julio, septiembre y noviembre de cada año, lo que anteriormente no sucedía. El Artícu lo 36 corrió la misma suerte en virtud que a la fecha se senaia en el mismo que las aportaciones e intereses de la sub-cuenta - de vivienda estarán exentas de toda clase de impuestos, pues - con antelación sólo se aludía a las aportaciones enteradas di-- rectamente ante el INFONAVIT. El Artículo 38 de la Ley en comen to en consecuencia del Decreto ya citado evoluciona y en el mis mo se clarifica lo relacionado con las aportaciones patronales al fondo de la vivienda; mediante depósitos de recursos en ins-- tituciones de crédito para su abono en la sub-cuenta de vivien-- da de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el re tiro, que deberán contener para su identificación el Registro - Federal de Contribuyentes del trabajador y para acreditar las - aportaciones, los patrones tendrán la obligación de entregar a los trabajadores comprobantes expedidos por la institución de - crédito en que se hayan enterado y por ende, estas proporcion-- rán a los patrones comprobantes individuales a nombre de cada - trabajador dentro de un plazo de 30 días naturales contando a partir de la fecha en que reciban las aportaciones, por lo tan-- to se establece, que la entrega de los comprobantes del patrón al trabajador se hará junto con el comprobante del último pago salarial de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octu--- bre y diciembre de cada año, además se precisa que la institu--- ción de crédito que no opere la cuenta individual reciba las -- aportaciones a la vivienda, deberá entregar los recursos a la institución que la opere a más tardar el tercer día hábil banca rio inmediato siguiente al de su recepción; la Secretaría de Ha

cienda, oyendo la opinión del Banco de México y mediante la expedición de disposiciones relativas, fijará las características que guararán los comprobantes.

Dadas las anteriores modificaciones, el Artículo 43 de la misma Ley, ahora establece que las aportaciones y descuentos para la amortización de los créditos institucionales, que reciban las instituciones de crédito, deberán ser invertidos a más tardar el cuarto día hábil inmediato siguiente al de su recepción en la cuenta que el Banco de México le lleve al Instituto, pues anteriormente de establecía que éste sólo tendría que tener en efectivo o en depósitos bancarios las cantidades necesarias para la realización de sus operaciones diarias, los demás recursos en tanto no se utilizarán, las tenía que mantener en dicho Banco.

b) En relación con la amortización de los créditos institucionales, se adicionó el Artículo 43 Bis. a la Ley, estatuyéndose que el saldo de la sub-cuenta de vivienda de la cuenta individual del trabajador del sistema de ahorro para el retiro, se aplicará como pago inicial para los conceptos a que se refieren los incisos de la fracción I, del Artículo 42 de la misma Ley, es decir para los pagos de los créditos otorgados para la adquisición de la vivienda, construcción, reparación, ampliación o mejoras de habitaciones o pagos de pasivos adquiridos por los conceptos anteriores y que durante la vigencia del crédito, las aportaciones se aplicarán a reducir el saldo a cargo del trabajador. En el mismo contexto, el Artículo 44 sufre cambios señalándose ahora, que el saldo de los créditos se revisará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo ge

neral del D.F. y que los créditos devengarán un interés no menor del 4% anual sobre saldos insolutos y su plazo no será mayor de 30 años.

c) En lo relativo a los intereses que generarán los saldos de las sub-cuentas de la vivienda, el Artículo 39 de la Ley en comento sufre cambios sustanciales estableciéndose, que los saldos pagarán intereses en función del remanente de operación del INFONAVIT, y por lo tanto su Consejo de Administración procederá al cierre de cada ejercicio a estimar los elementos del activo y pasivo, ajustándose a sanas técnicas contables y el 50% de la estimación se abonará como pago provisional de intereses a las sub-cuentas de vivienda en doce exhibiciones pagaderas el último día de cada mes y el pago definitivo se hará a más tardar el mes de marzo de cada año. Cabe decir, que el Artículo 35 de la misma Ley antes de las reformas, establecía que las aportaciones no causaban interés alguno en favor de los trabajadores.

d) Para efectos de ampliar las facultades del INFONAVIT como organismo fiscal autónomo y cumplir y hacer cumplir sus objetivos, se reformó el Artículo 30 de su Ley, consecuentemente tendrá el derecho y poder para requerir a los obligados de cumplir con el entero de sus aportaciones al fondo a través de las instituciones de crédito respectivas, al igual que hacer los enteros de los descuentos para la amortización de créditos y en caso contrario, hacer valer el procedimiento administrativo de ejecución para exigir el debido cumplimiento de tales obligaciones.

e) El Artículo 37 de la Ley del INFONAVIT antes de las reformas señalaba un término prescriptorio a favor del institu-

to de cinco años, en la actualidad es de diez.

f) Mediante el decreto citado en primera instancia, el Artículo 40 se reforma y adiciona, ordenando a la fecha que el trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiera el derecho a recibir pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad total permanente parcial del 50% o más, en los términos de la Ley del Seguro Social o de algún Plan derivado de su relación de trabajo, tendrá derecho a que la institución de crédito que opere su cuenta individual, le entregue por cuenta del INFONAVIT, los Fondos de la Sub-cuenta de vivienda, situándoselos en la entidad financiera que designe el trabajador a fin de que adquiera una pensión vitalicia o bien, entregándoselos en una sola exhibición; a la apertura de la cuenta, el trabajador designará a sus beneficiarios por escrito y llegado el caso podrán solicitar por escrito a la institución bancaria los fondos, acompañando los documentos que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de que no haya hecho la designación se estará a lo establecido por el Artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo. Anteriormente, este precepto ordenaba la entrega de los depósitos constituidos en favor de los trabajadores se harían en los casos de arriba citados, con una cantidad igual adicional, es decir el doble, y se aludía un orden de prelación de beneficiarios diferente al señalado en el Artículo 501 de la Ley Laboral.

g) El Artículo 41 de esta Ley en la actualidad ordena que el trabajador podrá elegir libremente entre una vivienda nueva o usada, para la aplicación del importe del crédito, que podrá ser o no parte de los conjuntos habitacionales financia-

dos con recursos del fondo nacional de la vivienda; conservándose el párrafo relacionado a la prórroga sin causa de intereses en los pagos de amortización de capital e intereses, hasta por el término de doce meses como máximo, si el acreditado de ja de ser sujeto de relación de trabajo.

h) El Artículo 59 se reforma y adiciona, ya que en la actualidad ordena el derecho de los trabajadores que dejen estar sujetos a relación de trabajo, para realizar aportaciones a la sub-cuenta de la vivienda hasta por un monto no inferior del equivalente a diez salarios mínimos general del D.F., antes se refería a los trabajadores con una edad de cincuenta -- años o más y que dejaren de estar sujetos a relación de trabajo, quienes podrían optar en la entrega de sus depósitos o a la continuación voluntaria dentro del régimen del INFONAVIT; el Artículo 60 fue derogado, en el cual se establecían las cau sales de terminación de la continuación voluntaria antes citada.

Habiendo presentado las anteriores comparaciones de -- los Artículos de la Ley del INFONAVIT antes y después de la vi gencia del decreto que los reformó, adicionó o derogó, nos corresponde hacer otras consideraciones complementarias:

Conforme a las reformas sufridas, a las Leyes del Seguro Social e INFONAVIT, ordena la creación de un sistema de ahorro para el retiro de los trabajadores, mediante la apertura de una cuenta individual que constará de dos sub-cuentas, una de vivienda con el 5% sobre el salario del trabajador y la ---

otra para el retiro con el 2% del salario del trabajador, dicha apertura se hará en la institución de crédito que los patrones elijan y en donde enterarán las aportaciones habitacionales, por lo tanto, la obligación primaria de todo patrón de proporcionar habitación cómoda e higiénica a sus trabajadores, que antes se hacía con el entero de sus aportaciones al fondo nacional de la vivienda, al organismo administrador de éste, - en la actualidad se desplaza al INFONAVIT, quien ya no recibirá directamente dichas aportaciones, en virtud que aparece un tercero, las instituciones de crédito, que serán las que directamente reciban las aportaciones al fondo y el monto de los descuentos del salario del trabajador para amortización del crédito, reglamentación que nos parece inadecuada, dado que los patrones probablemente y con cierta facilidad podrán esquivar su obligación, que en algunos casos ni siquiera cumplían ante el instituto ; la actual reglamentación relacionada con las aportaciones, igualmente resulta compleja y laboriosa en virtud que serán las instituciones de crédito quienes primeramente administren el fondo de la vivienda al recibir las aportaciones, individualizando las cuentas del sistema de ahorro para el retiro de todos los trabajadores del país, con diferentes salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, instituciones que dudamos tengan la capacidad de abrir dichas cuentas a cada uno de los trabajadores inscritos en el INFONAVIT.

Con la participación en la recaudación de las aportaciones de las instituciones de crédito, quienes las transferirán al Banco de México para la cuenta que éste lleva al insti-

tuto y con las reformas a la Ley del INFONAVIT, se crean artificios para obtener los recursos para dichas instituciones ahora privatizadas y para el Gobierno Federal, considerando que la anterior reglamentación era más efectiva y no compleja que tuvo vigencia por espacio de 19 años. La disposición concerniente a la generación de intereses de los saldos de las sub-cuentas de vivienda, en un principio resulta beneficiosa para los trabajadores, sin embargo esta medida se viene por los sujetos al dejar de entregarse los recursos constituidos en favor de los trabajadores (ahora sub-cuenta de vivienda) sin una cantidad igual adicional al reformarse y adicionarse el Artículo 40 de la Ley en comento, y a manera de ejemplo diremos que si un trabajador tenía a su favor dos millones de pesos por concepto de aportaciones patronales, con dicho Artículo sin la reforma, recibirá cuatro millones de pesos y con las reformas y adiciones sólo tendrán derecho al monto total del saldo de la sub-cuenta de vivienda, es decir sin cantidad adicional, tan sólo los intereses que generen el saldo mencionado, según reformas y adiciones ya consideradas.

Con las reformas del Artículo 59 y derogación del 60, desaparece la figura llamada Continuación Voluntaria dentro del régimen del INFONAVIT, de la que podrían hacer uso los trabajadores que dejaban de estar sujetos a relación de trabajo con una edad de cincuenta años o con menos o más, para seguir siendo sujetos de crédito habitacional institucional, efectuando directamente sus aportaciones al fondo y el derecho que ahora les da el primer precepto citado, sólo abarca la posibilidad del trabajador de continuar haciendo depósitos en dinero a la sub-cuenta de la vivienda, sin la esperanza de obtener al--

gún crédito del INFONAVIT, tan sólo aumentar dicha sub-cuenta, para que llegado el caso le sean entregados los saldos e intereses de ésta, al desaparecer la continuación voluntaria antes aludida, junto con la derogación del Artículo 60.

Anteriormente se ordenaba que el 40% de los depósitos constituidos a favor del trabajador que haya recibido crédito del instituto serían aplicados como pago inicial del crédito (enganche), y con la adición del Artículo 43 Bis., con las --- aportaciones enteradas en la sub-cuenta de vivienda se conti-- nuará amortizando el crédito, lo que se pudiere entender que mientras tenga vigencia, no se constituirán cantidades a favor del trabajador, sólo las que se enteren una vez cubierto el -- crédito en su totalidad. Las únicas medidas acertadas ocasio-- nadas por las reformas, son la ampliación del término prescrip-- torios a favor del INFONAVIT de cinco a diez años, y el hecho que el trabajador podrá elegir entre una vivienda nueva o usa-- da que podrá dar o no parte de los conjuntos habitacionales fi nanciados por el Instituto de la Vivienda, con lo cual se adic-- ciona una medida para combatir el problema habitacional de los trabajadores.

APENDICE DE NOTAS
CAPITULO IV

- 1.- Cueva Mario De La. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Edit. Porrúa, S.A. México 1982. Tomo I. Pág. 44.
- 2.- Cavazos Flores Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral"
Edit. Trillas, México 1982. Pág. 29
- 3.- García Máynez Eduardo. "Introducción al Estudio del Dere--
cho". Edit. Porrúa, S.A. México, 1990. Pág. 64.
- 4.- Cueva Mario De La. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Edit. Porrúa, S.A. México 1982, Tomo I. Pág. 126
- 5.- Cavazos Flores Baltazar. "35 Lecciones de Derecho del Tra-
bajo". Edit. Trillas, México 1982. Pág. 47.
- 6.- Cavazos Florez Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral"
Edit. Trillas. México, 1982. Pág. 49.

CONCLUSIONES

- 1.- El primer antecedente jurídico de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, emana de la fracción XII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en virtud que el Constituyente consideró que los patrones estarían obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrían cobrar rentas, -- a los que laboraran en empresas fuera de las poblaciones o dentro de ellas pero con más de cien trabajadores, limitándose este derecho; si bien es cierto, que este antecedente es la base de dicha legislación, también lo es que ese derecho habitacional se derivó de la situación socio-económica por la que atravesaba el trabajador y sólo se erigió para calmar sus inquietudes elevándolo a garantía Constitucional.
- 2.- La Primera Ley Federal del Trabajo tan sólo se concretó a transcribir la disposición Constitucional mencionada en el punto que antecede en su Artículo 111 fracción III, lo que es significativo que jurídicamente el derecho habitacional contemplado por el Constituyente de 1917 no tuvo avance alguno, además que los patrones dada la situación económica del país no lo cumplieron y los grandes defectos y ambigüedad de esa disposición legal.
- 3.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, quizo subsanar los defectos que en materia habitacional adolecían los anteriores antecedentes jurídicos, sin embargo ante la resisten--

cia patronal ya que afectaba sus finanzas, las disposiciones relativas tuvieron una vida jurídica efímera, pues -- las mismas existieron de 1970 a 1972, aunado al hecho que en el Artículo 143 de esa Legislación se estableció el -- término de tres años para la cumplimentación patronal de su obligación habitacional, consecuentemente fue de imposible realización, no olvidando que en el Artículo 151 de la misma se señaló una compensación mensual a cargo del patrón en favor del trabajador entre tanto se les entregan las habitaciones.

4.- El 9 de febrero de 1972 se emitió el decreto por el cual se reforma la fracción XII del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", dando entrada a una serie de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y al nacimiento de la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los -- trabajadores y por ende el derecho habitacional se generalizó hacia todos los trabajadores y en consecuencia se generalizó la obligación patronal desapareciendo las limitantes existentes con antelación, adecuando un sistema de financiamiento manejado por un organismo tripartita en donde las partes interesadas tienen voz y voto en la constitución de un Fondo Nacional de la Vivienda con los depósitos en dinero a cargo del patrón.

5.- La obligación patronal en materia habitacional a la luz de la Ley del INFONAVIT emana al momento en que se da una relación de trabajo y se cumplimenta cuando el patrón entera al Organismo administrador del Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajados

res. Con las reformas y adiciones a esa Legislación publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1992 los patrones tendrán entre otras obligaciones la de efectuar las aportaciones al Fondo mencionado, en Instituciones de Crédito para su abono en la subcuenta de la vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores. Cumplimentándose tal obligación patronal, el trabajador obtiene el carácter de derechohabiente del INFONAVIT, y por lo tanto sujeto de crédito habitacional institucional y de resultar agraciado tendrá una obligación recíproca consistente en la amortización del crédito en las formas y plazos contemplados legalmente, con las salvedades consignadas para los casos de años de servicios, estado de salud y muerte del acreditado y una reglamentación para los casos de que el trabajador derechohabiente no alcance dicho beneficio y le sean entregados los depósitos constituidos a su favor (Fondo de Ahorro) o con las reformas y adiciones citadas se le entreguen los Fondos de la subcuenta de la vivienda reunidos determinados requisitos.

- 6.- Los Contratos Colectivos de Trabajo y el Contrato Ley que tratamos en el presente trabajo, aluden diversas prestaciones en materia habitacional que superan definitivamente las mínimas contenidas en la Ley Federal del Trabajo y del INFONAVIT, las cuales se han logrado a través de constantes luchas sindicales y que de alguna manera sólo benefició a determinados grupos de trabajadores afectos a --

esos pactos colectivos estableciendo diversas reglamentaciones para su cumplimentación, por lo tanto, se propone que tales beneficios extralegales sean tomados por la Legislación de la Materia haciéndolos extensivos a la generalidad de los trabajadores que igualmente tienen la necesidad de una habitación cómoda e higiénica que el crédito institucional no les logra otorgar dada la demanda habitacional. Esta propuesta tiene eco, si partimos de la base que entre las fuentes formales especiales del Derecho del Trabajo, encontramos estos pactos colectivos, fuentes con las cuales se han conformado nuestro Derecho Mexicano del Trabajo a lo largo de los años y en la especie, las disposiciones contractuales en materia habitacional no pueden quedar al margen de la transición de nuestra Legislación Laboral.

- 7.- Las adiciones a la fracción XII del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", y el Capítulo III del Título IV de la Ley Federal del Trabajo como complemento a la Ley del INFONAVIT que se proponen, no son obra de nuestra imaginación, ni tienen carácter de utópicas son el resultado de un estudio detenido de diversas disposiciones contractuales en materia habitacional que tienen vida jurídica, y son obligatorias al celebrarse los convenios respectivos, luego existen y por lo tanto deben ser valoradas y analizadas por nuestros legisladores, incorporándolas a nuestro Derecho Positivo Mexicano y sean vigentes para la generalidad de los trabajadores.

8.- Las reformas y adiciones emitidas en el decreto de 22 de febrero de 1992, y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 24 del mismo mes y año, a la Ley del INFONAVIT, traen como consecuencia que las aportaciones patronales al Fondo Nacional de la Vivienda ya no se hagan directamente a su Organismo Administrador, sino a través de cualquiera Institución de Crédito por la que haya optado el patrón en la sub-cuenta de vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro. No obstante lo anterior en este sentido, las reformas y adiciones mencionadas resultan con defectos y lagunas en virtud de que con anterioridad a las reformas, el Fondo de Ahorro equivale a las aportaciones patronales constituidas en favor del trabajador era entregados a éstos en su totalidad, más una cantidad igual adicional en los casos de invalidez definitiva, incapacidad total permanente del 50% o más, jubilación o muerte de los titulares de los depósitos, sin embargo, en la actualidad esa disposición ha quedado sin efectos no existiendo reglamentación alguna que delinie el destino o fin de las aportaciones enteradas por los patrones directamente al INFONAVIT antes de la reforma, existiendo incertidumbre por parte de los derechohabientes que no saben si esas aportaciones se les entregarán al doble o en forma sencilla, si después de las multitudinarias reformas -- caen en los supuestos antes aludidos, dado que el actual Artículo 40 de la Ley del INFONAVIT, establece que el trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad, adquiere el derecho a disfrutar de una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente to

tal o incapacidad permanente parcial del 50% o más, en los términos de la Ley del Seguro Social o de algún plan de -- pensiones derivado de su relación de trabajo, tendrá derecho a que la Institución de Crédito que lleve su cuenta individual de ahorro para el retiro le entregue por cuenta del Instituto, los fondos de la sub-cuenta de vivienda, -- consecuentemente sólo le entregarán los fondos, pero no -- una cuenta adicional igual. No se reglamenta si las aportaciones enteradas por los patrones antes de la reforma, servirán de base para el otorgamiento de crédito habitacional institucional junto con los fondos de la sub-cuenta de --- vivienda de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, es decir, quedaron aisladas unas de las ---- otras.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Buen Lozano Néstor, De. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1988.
- 2.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla. México 1985.
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Labo--
ral. Editorial Trillas, México 1982.
- 4.- Cueva Mario de La. El Nuevo Derecho Mexicano del -
Trabajo. Editorial Porrúa, S.A México 1979.
- 5.- Idem. El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo. Tomo II. Editorial -
Porrúa, S.A. México 1979.
- 6.- Fraga Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa, S.A. México 1987.
- 7.- García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del De
recho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.
- 8.- Moreno Toscano, Alejandra. La Crisis en la Ciudad. Editorial Siglo XXI, México 1980.

- 9.- Puente Leyva, Jesús. El Problema Habitacional. Editorial Siglo XXI. México 1980.
- 10.- Rojina Villegas, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México 1975.
- 11.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México 1981.
- 12.- Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Editorial Fondo de Cultura Económica, México - Buenos Aires, 1960.
- 13.- Silva Herzog Flores y Otros. Asentamientos Humanos, Urbanismo y Vivienda. Editorial Porrúa, S.A. México 1991.
- 14.- Trueba Urbina, Alberto El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A México 1973.

L E G I S L A C I O N

- I.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Oficial, México Imprenta de la Secretaría de Gobernación 1917.
- II.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. -- Editorial Porrúa, S.A. México 1991.

III.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

IV.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

V.- Ley Federal del Trabajo de 1990.

IV.- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.