

Habitaciones para los Trabajadores

JORGE HERNÁNDEZ SATEGNA
Profesor del Departamento de Derecho.

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

a) *La Constitución de 1917*

LA VERSIÓN original de la fracción XII del artículo 123, apartado A, señalaba lo siguiente: En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones 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 deberán 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 mencionadas.

Cuando se refiere el precepto a empresas situadas dentro de las poblaciones con un número de trabajadores mayor de cien, parece que el Constituyente de 1916-17 estaba tomando en cuenta un factor que media la potencialidad económica del patrón, pero no fue así, en aquel entonces fue otra la razón, según se deduce del siguiente párrafo del dictamen de la Comisión nombrada por el Constituyente de Querétaro:

“De la obligación de proporcionar dichas habitaciones no deben quedar exentas las negociaciones establecidas en algún centro de población, en virtud de que no siempre se encuentran en un lugar poblado alojamientos higiénicos para la clase obrera”.

La situación en aquel entonces era distinta, no existían edificios departamentales, condominios, multifamiliares, etc., quienes habitaban una casa normalmente eran propietarios de la misma. Existían los

llamados mesones equivalentes hoy a una vecindad, tal vez casas de huéspedes, pero muy escasas.

El precepto constitucional fue letra muerta durante varios años por falta de reglamentación.

b) *Ley Federal del Trabajo de 1931*

En su artículo 111 fracción III decía: Son obligaciones de los patrones... III. 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. Si las negociaciones están situadas dentro de las poblaciones y ocupan un número de trabajadores mayor de cien, los patrones deberán cumplir con la obligación que les impone esta fracción. El Ejecutivo Federal y los de las Entidades Federativas, en su caso, atendiendo a las necesidades de los trabajadores, a la clase y duración del trabajo, al lugar de su ejecución y a las posibilidades económicas del patrono, fijarán las condiciones y plazos dentro de los cuales éste deba cumplir con las obligaciones a que se refiere esta fracción.

El Presidente de la República, General de División don Manuel Avila Camacho, expidió un Decreto el 19 de diciembre de 1941, en el que imponía la obligación a las industrias de carácter federal, de construir casas para sus trabajadores, sujetas a determinados requisitos y a la aprobación de los proyectos respectivos.

La corte declaró inconstitucional el reglamento en ejecutoria del 14 de abril de 1943, en virtud de que la facultad de legislar en materia de trabajo, correspondía al Congreso de la Unión y no al Presidente de la República, conforme a lo establecido en el artículo 123 constitucional.

Consideramos que independientemente del problema jurídico, hubo razones importantes de limitaciones económicas, de falta de desarrollo, etc., que hicieron valer los empresarios del país, y por ello se detuvo varios años más el cumplimiento de esa obligación patronal, consignada desde 1917 en nuestra Carta Fundamental.

c) *Ley Federal del Trabajo de 1970*

En el capítulo III del Título cuarto, que comprendía los artículos del 136 al 153, se reglamentó la obligación patronal de proporcionar habitaciones a los trabajadores. Se distinguía entre empresas situadas dentro y fuera de las poblaciones.

Eran empresas situadas fuera de las poblaciones, las que se encontraban a una distancia mayor de tres kilómetros entre unas y otras, o bien, las situadas a una distancia menor, si no contaban con un servicio ordinario y regular de transportación para personas. Dichas empresas tenían la obligación de proporcionar casas a sus trabajadores, cualquiera que fuera el número que prestara sus servicios en ellas.

En cambio, las empresas que se encontraban dentro de las poblaciones, solamente tenían esa obligación, si contaban con un número de trabajadores mayor de cien.

Los patrones podían cumplir de dos maneras con la obligación, proporcionando casas en arrendamiento o en propiedad.

La obligación de proporcionar casas a los trabajadores debía cumplirse dentro de un plazo de tres años, en los términos señalados en los artículos 142 y 143 que decían:

Artículo 142. Si la empresa no dispone de habitaciones en número suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores o no puede adquirirlas 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, contado 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 este capítulo.

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

Por otra parte, el artículo 151 consignaba que los trabajadores tenían derecho, entre tanto se les entregaban las habitaciones, a recibir una compensación mensual, la que se fijaría en los convenios a que se refería ese capítulo y a falta de esa disposición, la compensación se fijaría tomando en consideración el tipo de habitaciones que debería proporcionar la empresa y la diferencia entre la renta que podría cobrar y la que tendrían que pagar los trabajadores por una habitación de condiciones semejantes.

Nos hemos referido a los aspectos más importantes de esa legislación, de vigencia efímera.

La opinión de los representantes patronales y en general del sector empresarial, fue desfavorable y expresaron que no obstante ser muy loable la intención del legislador, resultaba incosteable e imposible

de cumplirse tal obligación, particularmente para las pequeñas y medianas empresas y que, además, si se invertía en casas, las empresas no podrían hacerlo en su propio desarrollo ni en el establecimiento de nuevas sucursales o filiales.

Los empresarios consideraron que la Ley del 70 no pudo forjar el instrumento que pudiese afrontar en definitiva el problema habitacional, que en el mejor de los casos, grupos de empresas, operando programas propios, contribuyeron, de manera aislada y en la medida de sus posibilidades, a la solución del problema habitacional de sus propios trabajadores. Yo pienso que en la forma como se reglamentó en la Ley del 70 la obligación patronal comentada, iba a tener resultados parciales muy limitados e iba a ser motivo de constantes conflictos.

Sinceramente no creo que el legislador del 70 encontró solución a tan magno problema, lo importante es que puso el dedo en la llaga, y que dicha situación dejó de ser letra muerta, que sí tenía que atacarse y resolverse y que no era posible diferir más tiempo su cumplimiento.

d) *La reforma legislativa de 1972*

En la Exposición de Motivos de reformas a la fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional de febrero de 1972, se dan a conocer las razones del cambio en la legislación laboral, en materia de habitaciones para los trabajadores, destacan los siguientes párrafos:

“El sistema en vigor se apoya, pues, preferentemente, en las relaciones obrero-patronales y permite que el cumplimiento del precepto constitucional vaya haciéndose efectivo mediante acuerdos entre las partes.

El Gobierno de la República ha insistido reiteradamente en la necesidad de acelerar todos los procesos que concurren a una más justa distribución del ingreso y a mejorar sustancialmente el bienestar de la población. Por esta razón, considera indispensable afrontar globalmente el problema de la vivienda e incorporar en los beneficios de una política habitacional a la totalidad de la clase trabajadora, independientemente de la dimensión de las empresas en que sus miembros laboran o de su ubicación geográfica.

Ello sólo es factible si se establece un sistema más amplio de solidaridad social en el que la obligación que actualmente tienen los patronos respecto de sus propios trabajadores sirva de base a un mecanismo institucional de financiamiento e inversión, de carácter nacional.

Así será posible satisfacer las demandas de habitación y facilitar, al mismo tiempo, el cumplimiento de las obligaciones a cargo de las empresas”.

Por mi parte, nunca creí ni considero actualmente, que el INFO-NAVIT pueda satisfacer en el volumen y con la intensidad que se requiere, las demandas de habitación de los trabajadores.

En la Exposición de Motivos se sigue diciendo lo siguiente:

“La coexistencia de negociaciones dotadas de abundantes disponibilidades de capital y poca mano de obra, con otras que poseen recursos financieros escasos y numerosos trabajadores las diferencias en los niveles de salario; la movilidad ocupacional, y la desigual distribución geográfica de los centros de producción, constituyen obstáculos muy serios para el adecuado cumplimiento de una política efectiva de vivienda, si ésta se aplica exclusivamente en el ámbito de cada empresa. En cambio la participación generalizada de todos los patrones del país hará posible la extensión de este servicio a la clase trabajadora en su conjunto, mediante la integración de un fondo nacional de la vivienda que otorgará préstamos al sector obrero para la adquisición, construcción, reparación y mejoramiento de sus habitaciones.

Con esto se eliminará, además, la limitación por la que solamente están obligadas, en el interior de las poblaciones, las empresas de más de 100 trabajadores a proporcionar a éstos habitaciones.

La modificación constitucional que se propone corresponde a una evolución del Derecho Social que tiende a garantizar las condiciones mínimas de bienestar para la población mediante sistemas de solidaridad, más que a través de la exigencia directa a una empresa determinada”.

En el Diario Oficial de la Federación, el día 14 de febrero de 1972, se publicó la reforma a la fracción XII del artículo 123 constitucional en su apartado A, para quedar así:

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 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 administren 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.

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de abril de 1972, se publicaron las reformas y adiciones a los artículos 97, 110, 136 al 151 y 782 de la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En forma sucinta me referiré a ambas leyes:

En la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo relativo a Habitaciones para los trabajadores, tenemos como aspectos que sobresalen los siguientes:

La obligación de las empresas de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda, el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

Para los efectos de la aportación al Fondo Nacional de la Vivienda de parte de las empresas, por salario se entiende la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, sin incluir ninguna otra prestación. No se aplican los conceptos de salario integral a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84.

Se fija como salario máximo de aportación al fondo, el equivalente a diez veces el salario mínimo general en la zona de que se trate.

Las aportaciones al fondo son gastos de previsión social de las empresas y por lo tanto son deducibles para efectos del Impuesto sobre la Renta. Respecto de los trabajadores constituyen un fondo social exento de toda clase de impuestos conforme al artículo 36 de la Ley del INFONAVIT. Desde nuestro personal punto de vista consideramos, que las aportaciones que hacen las empresas por sus trabajadores al Fondo Nacional de la Vivienda, no integran el salario para los efectos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. Sustentamos nuestro criterio, en el artículo 32, inciso c) de la Ley del Seguro Social.

El Fondo Nacional de la Vivienda tiene como finalidad, el facilitar a los trabajadores la obtención en propiedad de sus viviendas e integración de su patrimonio familiar.

A través del Fondo Nacional de la Vivienda, los trabajadores pueden obtener crédito barato y suficiente para los fines anotados en la ley.

Se establece la excepción para los patrones de aportar al fondo, respecto de los trabajadores domésticos.

Se difiere la obligación patronal en lo que se refiere a los deportistas profesionales y los trabajadores a domicilio.

Sobre este particular, el Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del INFONAVIT, determinará las modalidades y fechas en que se incorporarán al sistema esos trabajadores. En el artículo tercero transitorio de la Ley del INFONAVIT se ordena lo siguiente: El Consejo de Administración del Instituto presentará a la Asamblea, para su consideración y aprobación, en su caso, los dictámenes a que se refiere el artículo 147 de la Ley Federal del Trabajo.

En consulta personal al INFONAVIT en junio de 1980, fui informado de que aún no se realizan los estudios, ni se han elaborado los dictámenes correspondientes.

Si los patrones rentan casas a sus trabajadores o las proporcionan en comodato, no quedan liberados de la obligación de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda. El comodato lo define el Código Civil en su artículo 2497 de la siguiente manera: Es un contrato por el cual, uno de los contratantes se obliga a conceder gratuitamente el uso de una cosa no fungible y el otro contrae la obligación de restituirla individualmente.

Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda son administrados por un organismo de integración tripartita (Gobierno, trabajadores y patrones).

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

En forma de resumen exponemos lo siguiente:

Artículo 2. Se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina "Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", con domicilio en la ciudad de México.

Artículo 3. El Instituto tiene por objeto:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, y

IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece.

Artículo 6. Los órganos del Instituto serán: la Asamblea General, el Consejo de Administración, la Comisión de Vigilancia, el Director General, dos Directores Sectoriales, la Comisión de Inconformidades y de Valuación y las Comisiones Consultivas Regionales.

La autoridad suprema del Instituto es la Asamblea General.

Las relaciones de trabajo entre el Instituto y su personal, se rigen por la Ley Federal del Trabajo. Artículo 62.

Los patronos tienen las siguientes obligaciones:

Efectuar las aportaciones al Instituto. Inscribirse e inscribir a sus trabajadores. Presentar los avisos de altas, bajas, modificaciones de salarios y demás datos que les requiera el Instituto.

Hacer los descuentos en los salarios de los trabajadores, por las obligaciones contraídas por éstos con el Instituto, en los términos de la ley.

Con relación a los descuentos en los salarios de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 97, fracción III, señala que se trata de personas que reciben el salario mínimo, los descuentos por pagos al INFONAVIT, para cubrir préstamos, deberán ser aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario. El artículo 110 fracción III de la misma Ley Federal del Trabajo se refiere a descuentos en los salarios superiores al mínimo, que también deben ser aceptados libremente por el trabajador y no serán mayores a un veinticinco por ciento del salario ordinario mensual. (Cfr. Reglas Generales para Otorgamiento de Créditos, artículo 3, inciso h).

El INFONAVIT opera con descuentos en la forma siguiente: El salario mínimo vigente se multiplica por 1.25. En salarios iguales o inferiores al resultado aplica un descuento del 14% y en salarios mayores el 18%.

Los patronos tienen, asimismo, la obligación de entregar al Instituto, los descuentos que hagan a sus trabajadores en sus salarios, por los conceptos anotados.

El artículo 34 nos dice, que el trabajador tendrá derecho, en todo momento, a solicitar y obtener información directa del Instituto o a través del patrón al que preste sus servicios, sobre el monto de las

aportaciones a su favor, así como los descuentos hechos a su salario para cubrir abonos de capital e intereses correspondientes a los créditos que le haya otorgado el Instituto.

Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro.

Es aconsejable que al separarse de una empresa, se le pida constancia a la misma, del importe de las aportaciones que efectuó al Instituto.

Las obligaciones de efectuar las aportaciones, enterar los descuentos, así como su cobro, tienen el carácter de fiscales. Artículo 30.

Las aportaciones que constituyen depósitos en dinero, no producen intereses en favor de los trabajadores. Artículo 35.

Los depósitos constituidos en favor de los trabajadores, no pueden ser objeto de cesión o embargo, excepto cuando se trate de los créditos otorgados por el Instituto a los trabajadores. Artículo 67.

La entrega de las aportaciones a los trabajadores está sujeta a varias disposiciones. Se prevén varias situaciones.

Cuando un trabajador deja de estar sujeto a una relación de trabajo, se requiere que deje de prestar sus servicios a un patrón, por un plazo mínimo de un año, a fin de que le sean entregadas sus aportaciones, salvo que la subsistencia de su relación laboral esté sujeta a litigio laboral. Si ha recibido un préstamo del Instituto, éste le otorgará una prórroga en los términos del artículo 41 segundo párrafo.

En los casos de jubilación o de incapacidad total permanente, se entregará al trabajador el total de los depósitos que tenga a su favor en el Instituto. En caso de muerte del trabajador, la entrega se hará a sus beneficiarios, en el orden de prelación que establece el artículo 40.

Respecto de los depósitos hechos en favor de los trabajadores con diez años de anterioridad, una vez vencido ese plazo, el trabajador no tiene la facultad de disponer de sus depósitos, sino solamente tiene derecho a que el Instituto le entregue periódicamente un determinado porcentaje, cuyo monto aún no se prevé. Artículo 141, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.

Los artículos 59, 60 y 61 reglamentan la continuación voluntaria en el INFONAVIT y se da en dos casos: Por terminación de la relación de trabajo o por jubilación.

En el primer caso, por terminación de la relación de trabajo, ya se mencionó antes, que el trabajador que deja de serlo por un plazo mínimo de doce meses, tiene derecho a que se le devuelva la cantidad que tenga a su favor. Pues bien, una vez transcurrido el año en que

no estuvo vinculado a un patrón, por medio de un contrato o relación de trabajo, puede optar por la devolución de lo que tiene ahorrado o por seguir dentro del sistema conservando sus derechos y obligaciones.

Si opta por permanecer dentro del INFONAVIT, debe solicitarlo por escrito en un plazo máximo de seis meses, que corren una vez cumplido el primer lapso de doce meses.

Su salario base de aportación se determina por el promedio de los salarios recibidos en los últimos seis meses en que contribuyó su patrón o patrones al fondo.

En el segundo caso, cuando se trata de trabajadores que se jubilan, pueden optar en el momento en que se le concede la jubilación, por la devolución de sus depósitos o por continuar voluntariamente en el sistema.

Su salario base de aportación, a juicio del jubilado, puede ser, el salario promedio de los últimos seis meses de permanencia en el Instituto o el importe de su pensión.

La Institución, que en la mayoría de los casos es el IMSS, o la empresa que lo jubile, tienen la obligación de descontar y entregar al INFONAVIT, las cantidades que sigue aportando el jubilado.

Existe un reglamento que en forma minuciosa fija las bases de continuación voluntaria en el INFONAVIT. Entre otras cosas menciona, que se considera como jubilados, a los trabajadores que reciban pensiones del IMSS, por vejez, cesantía en edad avanzada, invalidez o incapacidad permanente o total.

El régimen de continuación voluntaria termina:

- I. Por la existencia de una misma relación laboral;
- II. Por declaración expresa al Instituto firmada por el interesado;
- III. Porque se dejen de constituir los depósitos por periodo de seis meses, y
- IV. Por fallecimiento del interesado.

Los créditos que se conceden por el INFONAVIT a los trabajadores, devengan un interés de 4% anual sobre saldos insolutos.

La asignación de los créditos y financiamientos del Instituto, se debe hacer conforme a 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. Artículo 45.

Actualmente se aplica como criterio básico, el de necesidad de vivienda con tres opciones:

- I. Participación individual. Sistema selectivo por programas operados a través del centro de cómputo.

2. Paquete de créditos a empresas en particular. Con ello se busca nivelar o balancear el monto de las aportaciones de la empresa que se trate, con el otorgamiento de créditos concedidos o a conceder a sus trabajadores. Piden tres candidatos por lo menos para el otorgamiento de un crédito. Los créditos a conceder comprenden todas las líneas del Instituto, o sea, para construcción, ampliaciones, conjuntos habitacionales, etc.

3. Promoción de vivienda. Conjuntos habitacionales. El Instituto ya no desea ser su promotor. En un plazo del 3 de junio al 30 de agosto de 1980, las empresas interesadas deberán presentar su solicitud. En este sistema los trabajadores promueven sus conjuntos habitacionales. Buscan terrenos, tipo de construcción, contratan la constructora, etc.

Se cuenta, además, con un reglamento que determina reglas para el otorgamiento de créditos, el cual fija diversos criterios de selección. Ese reglamento fue aprobado por el Consejo de Administración del Instituto el 29 de agosto de 1972. Acuerdo número 34, Acta número 12.

El Instituto tiene la obligación de vigilar el destino de los créditos, que se apliquen para lo que fueron solicitados y concedidos. Artículo 50.

Los créditos concedidos por el INFONAVIT están cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte. El costo de ese seguro es con cargo al fondo que administra el Instituto.

Recurso de Inconformidad. Se aplican los artículos 25, 52, 53 y 54, así como el reglamento correspondiente.

Artículo 25. La Comisión de Inconformidades y de Valuación se integrará en forma tripartita con un miembro por cada representación, designados conforme a lo dispuesto por el artículo 16, fracción X, de la presente ley. Por cada miembro propietario se designará un suplente.

La Comisión conocerá, sustanciará y resolverá los recursos que promueven ante el Instituto, los patrones, los trabajadores o sus causahabientes y beneficiarios, en los términos del reglamento correspondiente y con sujeción a los criterios que sobre el particular, establezca el Consejo de Administración.

La Comisión conocerá de las controversias que se susciten sobre el valor de las prestaciones que las empresas estuvieren otorgando a los trabajadores, en materia de habitación, para decidir si son inferiores, iguales o superiores al porcentaje consignado en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo y poder determinar las aportaciones

que deban enterar al Instituto o si quedan exentas de tal aportación. Una vez terminadas las controversias en los términos del reglamento respectivo, la Comisión presentará un dictamen sobre las mismas al Consejo de Administración, que resolverá lo que a su juicio proceda.

El último párrafo del artículo transcrito se relaciona con los artículos tercero y cuarto transitorios del Decreto de reformas y adiciones a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo de fecha 20 de abril de 1972, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril del mismo año.

Cuando se violan derechos de los trabajadores, una vez agotado el recurso de inconformidad, se resolverán por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las controversias que se susciten entre los trabajadores y el Instituto, por concepto de adeudos contraídos por los primeros con el INFONAVIT, por créditos concedidos por éste, una vez agotado el recurso de inconformidad, se resolverán por los tribunales competentes.

Es optativo en ambos casos para los trabajadores, sus causahabientes y beneficiarios, agotar el recurso de inconformidad o acudir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o a los tribunales competentes.

Las controversias entre los patrones y el Instituto, una vez agotado el recurso de inconformidad, se resolverán por el Tribunal Fiscal de la Federación.

Es optativo para los patrones agotar en primer término el recurso de inconformidad, o acudir directamente ante el Tribunal Fiscal de la Federación.

Tenemos además el artículo 37 que dice: Los derechos de los trabajadores titulares de depósitos constituidos en el Instituto o de sus causahabientes o beneficiarios, prescribirán en un plazo de cinco años.

La prescripción corre a partir del momento en que el derecho respectivo sea exigible.

En cuanto a sanciones, el artículo 55 menciona, independientemente de las sanciones específicas que establece esta ley, las infracciones a la misma que en perjuicio de sus trabajadores o del Instituto cometan los patrones, se castigarán con multas de \$100.00 a \$10,000.00.

Estas multas serán impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con los Reglamentos respectivos y no se aplicarán a los patrones que enteren espontáneamente en los términos

del Código Fiscal de la Federación, las aportaciones y descuentos correspondientes.

El Gobierno Federal hizo una aportación inicial en numerario de \$1,500.000,000.00, otorgados en Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de abril de 1972, con cargo al presupuesto de egresos de la Federación.

Dicha aportación fue con carácter de préstamo, al 4% anual sobre saldos insolutos.

En el discurso pronunciado por el Lic. Jesús Silva Herzog el 1o. de mayo de 1972, ante la Asamblea Constitutiva del INFONAVIT, con carácter de Director del propio Instituto mencionó que el número de trabajadores que participarían en el mecanismo, se estimaba entre 2.5 y 3.0 millones de obreros. En 1980 son alrededor de 5.4 millones.