

## Artículo 31.

Lo expresado en la fracción aludida es la manifestación de la llamada facultad económico-coactiva, que consiste en el derecho del Estado de cobrar por la fuerza, mediante el procedimiento administrativo de ejecución, dichas aportaciones; es decir, que embargará los bienes del obligado remiso, los rematará y se aplicará el producto del remate.

Pero el artículo agrega en la fracción IV que el instituto conocerá del recurso (defensa) de oposición al procedimiento administrativo de ejecución.

Esta facultad es manifestación del deseo que el legislador tuvo de evitar mayores problemas cuando el obligado considere que el repetido procedimiento que se le sigue no se ajusta a derecho, pues con ello se evita tener que recurrir a otra autoridad.

Para concluir y con base en la última reforma a la ley, se ha agregado un párrafo más a la fracción V. Dos son las particularidades que establece la adición: 1) la coordinación entre el instituto y otros organismos públicos, por medio de convenios, para que éstos puedan cumplir, de conformidad con la disposición legal, ciertas responsabilidades; 2) las actividades de inspección, vigilancia, fiscalización y otras que podrán desarrollar en ejercicio de sus funciones y en materia habitacional tales organismos.

GREGORIO RODRÍGUEZ MEJÍA

*Artículo 31. Para la inscripción de los patrones y de los trabajadores en el instituto, se tomarán como base los padrones fiscales, en los términos que fije el instructivo que al efecto expida el Consejo de Administración. Dicho instructivo señalará la forma en que los patrones se inscribirán e inscribirán a sus trabajadores, y determinará los avisos que deban darse sobre altas y bajas de trabajadores, las modificaciones de salarios y demás datos necesarios al instituto para el cumplimiento de sus fines.*

**Comentario:** La inscripción de patrones y trabajadores en el Infonavit es la primera y más importante de las obligaciones que en materia de vivienda tienen los patrones. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 136 señala la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; algunas empresas, ubicadas en lugares no próximos a centros de población, han construido estas habitaciones que dan en arrendamiento mediante cuotas modestas, u otorgan una prestación al salario para ayuda de renta de casa cuando no es posible cumplimentar lo anterior por diversos motivos ajenos a su estructura industrial o comercial; de esta manera atienden un compromiso más bien de naturaleza contractual que legal que mucho ha beneficiado al sector obrero.

La ley agrega que para dar cumplimiento a esta obligación patronal las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda cinco por ciento

sobre los salarios de los trabajadores a su servicio; de ahí la exigencia de que esta aportación se haga con el más riguroso cuidado, a efecto de que a cada persona que tenga derecho a ella le sean acreditadas en forma correcta las cantidades que sean depositadas a su favor, ya que su importe constituirá la base de cualquier estipulación posterior, bien para disponer de un crédito que podemos llamar “habitacional”, según se ha visto en el comentario al artículo 29, o para recuperar la suma ahorrada en la forma y términos establecidos por la Ley del Infonavit, ya sea en lo personal o a través de los beneficiarios nombrados.

Lo anterior constituye el objetivo de la inscripción tanto patronal como obrera, la cual deberá hacerse con apoyo en los padrones fiscales, o sea, las relaciones entregadas a la Secretaría de Hacienda para cubrir el impuesto sobre la renta, al ser éste el medio idóneo de conocer el número y características de cada uno de los trabajadores que cualquier patrón tenga a su servicio en un momento determinado, ya que altas y bajas deberán constar en los referidos padrones. El Consejo de Administración del instituto ha elaborado por esta razón un instructivo en el que se indica la forma bajo la cual se inscribirán, en primer término, los propios patrones, y en que lo harán después respecto de sus trabajadores.

La determinación del salario que se paga al trabajador es la base que sirve tanto para calcular el monto de las aportaciones que se hagan en beneficio de cada persona, como para fijar los descuentos que deban hacerse en caso de disfrutar de un préstamo que le haya sido concedido para cualquiera de los objetivos a los que ya se hizo referencia en el citado artículo 29. Cuatro son las reglas para precisar el “salario real”, es decir, el importe total del beneficio económico que corresponda a cada trabajador y para efectuar los descuentos que legalmente procedan:

- 1a. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, más el importe de las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En consecuencia, todo lo que reciba por tales conceptos integrará la percepción diaria que debe figurar en el citado instructivo.
- 2a. En el caso de los trabajadores que reciben salario “a destajo” o “por unidad de obra” según denominación legal, esto es, que no perciben una cantidad fija diaria o semanal, o en el caso de los obreros que laboran por temporadas o por cierto número de horas, el salario se obtendrá sumando los ingresos totales que haya recibido el trabajador durante el bimestre anterior a la fecha en que se presente la relación de pagos y descuentos que se entrega al instituto. El importe de ese ingreso total se dividirá entre el número de días u horas que haya

laborado la persona, a efecto de obtener de manera correcta el salario efectivo. En el caso de un trabajador de nuevo ingreso se calculará el salario probable que le corresponda en el bimestre respectivo.

- 3a. Una situación especial que puede presentarse es cuando a un trabajador se le paga determinada cantidad fija por un concepto específico y una cantidad variable por otro. El instructivo denomina "mixto" a este tipo de salario y requiere a la empresa o patrón el cálculo, en los términos de la regla anterior, del importe del salario variable, para sumar el resultado matemático obtenido a la cantidad fija que haya recibido el trabajador. El total de ambos conceptos servirá para fijar el salario-base de la inscripción.
- 4a. El artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo señala que los instrumentos de trabajo (herramienta, ropa, artefactos de seguridad y otros similares), dada su naturaleza, no forman parte del salario, por cuyo motivo, los que se proporcionen al trabajador no constituyen prestación adicional al salario. Tampoco forman parte del salario el "fondo del ahorro" instituido en los contratos individuales o colectivos, las cantidades entregadas para fines sociales, culturales o sindicales; las aportaciones al Infonavit y al Instituto Mexicano del Seguro Social; la alimentación o la habitación cuando se proporcionen gratuitamente; los premios por asistencia y el pago de tiempo extraordinario. Sin embargo, si por cualquier circunstancia y debido a acuerdos obtenidos entre patrones y sindicatos en las sucesivas revisiones de los contratos colectivos de trabajo, una o varias de las anteriores prestaciones llegaran a incluirse formando parte del salario, las mismas se ajustarán a las presentes reglas en todo aquello que beneficie al trabajador.

En forma adicional, los patrones que se hayan inscrito en el Infonavit y a su vez hayan inscrito a sus trabajadores, deberán dar los avisos correspondientes de las altas o bajas de estos últimos cuando ocurran, a fin de mantener permanentemente actualizados los registros, así como los avisos de modificación de salarios, declaraciones de pagos provisionales y retenciones del impuesto sobre la renta por el producto del trabajo y cualquier modificación al registro empresarial.

Por último, el instituto se encuentra facultado para inscribir a un trabajador aun cuando éste no haya hecho gestión alguna para incorporarse a la institución, o el patrón no hubiere procedido a inscribirlo. Esta inscripción no libera a los patrones de las responsabilidades y sanciones en que incurran por tal omisión o por el retraso con que procedan a hacerla, pues el derecho del trabajador no prescribe en su perjuicio, sino que permanece inalterable.