



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN

PROPUESTA DE FACTORES DE AJUSTE  
APLICABLES A FINIQUITOS INTERNACIONALES  
PARA UNA ORGANIZACION MEXICANA DE  
SERVICIOS BANCARIOS.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A :

R. VICTOR MANUEL MACAZAGA SANCHEZ

ASESOR: L.A.E. FRANCISCO RAMIREZ ORNELAS

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1999

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

47213



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

**PROPUESTA DE FACTORES DE AJUSTE APLICABLES A  
FINIQUITOS INTERNACIONALES PARA UNA  
ORGANIZACIÓN MEXICANA DE SERVICIOS  
BANCARIOS**



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES CUAUTITLÁN  
ASUNTO: VOTO APROBATORIO



DEPARTAMENTO DE  
EXÁMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO  
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN  
P R E S E N T E

AT'N: Q. Ma. del Carmen García Mijares  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Propuesta de factores de ajuste aplicables a finiquitos Internacionales para una Organización Mexicana de Servicios Bancarios".

que presenta el pasante: R. VICTOR MANUEL MACAZAGA SANCHEZ  
con número de cuenta: 8454837-9 para obtener el TÍTULO de:  
Lic. en Administración

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

A T E N T A M E N T E.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 01 de Marzo de 199 9

PRESIDENTE	<u>LAE ARTURO SANCHEZ MONDRAGON</u>	
VOCAL	<u>LAE FRANCISCO RAMIREZ ORNELAS</u>	
SECRETARIO	<u>L.A. PEDRO BELLO CABRERA</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.A. GABRIEL GONZALEZ NAVA</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.A. GUADALUPE SERGIO ROBLES AGUILLON</u>	

A mis Padres:  
Por haberme dado la  
oportunidad  
de vivir.

A la UNAM:  
Por darme la oportunidad de formarme  
profesionalmente, me siento comprometido  
con esta gran Institución, particularmente  
con la FES-CUAUTTLÁN.

A mis Hermanos:  
por contribuir con su granito de arena  
a la culminación de mi carrera.

A Lety, Víctor y Montserrat:  
Sin el apoyo de Lety no hubiera iniciado  
la elaboración de mi Tesis. Víctor y  
Montserrat representan una gran  
motivación.

A Carmen y mi tía Asunción:  
Por colaborar a la formación  
profesional  
que hoy día tengo.

A mis amigos:  
Por compartir experiencias que me ayudaron  
a la conclusión de mi carrera.

En forma muy especial quiero reconocer y  
dedicarle este trabajo a mi hermano **ANDRÉS**,  
que sin su apoyo desinteresado que me brindó  
durante todos mis estudios, simplemente no  
hubiera logrado la culminación de mi  
carrera.

A todos ellos  
gracias

Lic. R. Víctor Manuel Macazaga Sánchez  
Abril de 1999.

## INDICE

OBJETIVOS	pág 1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN APLICADO	5
1.1 Identificación del problema	6
1.2 Planteamiento de la hipótesis	6
1.3 Fijación de objetivos	7
1.4 Diseño de la investigación	8
1.4.1 Determinación del tamaño de la muestra	9
1.4.2 Variables	10
1.4.2.1 Variables independientes	10
1.4.2.2 Variables dependientes	11
1.4.2.3 Variables de control	12
1.5 Aprobación / no aprobación de la hipótesis original	13

CAPÍTULO 2 GENERALIDADES	14
2.1 Origen de los Bancos	14
2.2 Los Bancos en México	24
2.2.1 Los Bancos en la Nueva España	24
2.2.2 Los Bancos en el siglo XIX	25
2.2.3 Los Bancos y la Revolución Mexicana	32
2.2.4 Reestructuración Bancaria y Monetaria	34
2.3 El Sistema Bancario Mexicano	36
2.3.1 Algunos Antecedentes	36
2.3.2 La Banca Especializada	37
2.4 Grupos Financieros de Banca Especializada	42
2.5 Las Instituciones de Banca Múltiple	45
2.6 Desarrollo y evolución de la administración de Recursos Humanos	47
2.7 Generalidades de la Administración de Recursos Humanos	51
2.7.1 Concepto de Administración de Recursos Humanos	51
2.7.2 Estructura Organizacional del Area de Recursos Humanos	52
2.7.3 Principales funciones del Area de Recursos Humanos	55
2.7.4 Antecedentes	57

2.7.5 Europa	57
2.7.5.1 Esclavitud	57
2.7.5.2 Servidumbre	58
2.7.5.3 Gremios y Corporaciones	58
2.7.5.4 Liberalismo, Revolución Francesa	Revolución
Industria	59
2.7.6 México	60
2.7.6.1 Época Prehispánica	60
2.7.6.2 Época Colonial	60
2.7.6.3 La Independencia	61
2.7.6.4 La Reforma	61
2.7.6.5 El Porfiriato	62
2.7.6.6 La Revolución	62
2.7.6.7 Época Posterior a la Revolución	63
2.8 Conceptos afines a la terminación de Relaciones	
Laborales	64
2.8.1 Salario	64
2.8.2 Finiquito	65
2.8.3 Relación de trabajo	65
2.8.4 Despido	65
2.8.4.1 Despido Justificado	65
2.8.4.2 Despido Injustificado	66
2.9 Rescisión	66
2.10 Aviso de despido	67
2.11 Consecuencias de despido	68



2.12 Causa justa	68
2.13 Dcsacuerdo	68
2.14 Causales del Despido o Rescisión	69
2.14.1 Sin Responsabilidad para el patrón	69
2.14.2 Sin Responsabilidad para el trabajador	72
2.15 Causas de terminación de las Relaciones de Trabajo	74
2.16 Ejemplo de escrito solicitando el patrón la rescisión del trabajador	75
2.17 Ejemplo de Carta Rescisoria	78
2.18 Clasificación de Finiquitos en el ámbito bancario	80
2.18.1 Voluntario	80
2.18.2 Despido	80
2.18.3 Invalidez o Incapacidad Total y Permanente	81
2.18.4 Muerte	81
2.18.5 Cancelación de Puesto	82
2.18.6 Jubilación	82
2.18.7 Traslado a filiales	83
2.18.8 Rescisión	83
2.18.9 Fraude	84
 CAPÍTULO 3 MODELO PROPUESTO	 85
3.1 Finalidad	85
3.2 Factores de Ajuste:	86

3.2.1	Sueldos	86
3.2.2	Variación de la moneda extranjera	88
3.2.3	Modificación a Sueldos	89
3.2.4	Incremento nominal	91
3.2.5	“Cuota Fija”	92
3.2.6	Sueldo nominal y “Cuota Fija”	94
3.2.7	Gratificaciones	95
3.2.7.1	Aguinaldo	95
3.2.7.2	Prima Vacacional	96
3.2.7.3	Compensación por Antigüedad	97
3.2.8	Ejemplo de Finiquito Internacional	103
3.3	Políticas	105
CONCLUSIONES		106
BIBLIOGRAFÍA		108

## OBJETIVOS

Investigar sobre un tema novedoso que ha sido poco investigado.

Dar a conocer a los estudiantes de las carreras de Administración y Contaduría tópicos complementarios en referencia a este tema.

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo tiene el propósito de dar a conocer la importancia que tiene la Administración de Recursos Humanos en cualquier organización para el desarrollo y crecimiento de la misma. La propuesta de un sistema de factores de ajuste de finiquitos internacionales aplicables a una empresa bancaria mexicana, nos permite que el personal de la organización reciba los beneficios correspondientes por este concepto a fin de ser más competitivos con respecto a las organizaciones internacionales.

Con la propuesta de este proyecto se proporcionarán todas las herramientas necesarias para que el personal se sienta satisfecho con la obtención de la remuneración adecuada de acuerdo al motivo de la terminación laboral.

Se habla de la importancia de identificar el problema para realizar el planteamiento de la hipótesis, fijar objetivos con la finalidad de tener claro cual es el proyecto que se quiere desarrollar.

La historia de la banca mundial, el origen de los bancos y el sistema bancario mexicano. Desde la existencia del hombre en la tierra, éste se ha visto en la imperiosa necesidad de realizar intercambios de sus bienes, valores o servicios para satisfacer sus necesidades. Las primeras operaciones de tipo bancario de que se tiene noticias, es el préstamo de avío con los Sumerios en el año 3,000 antes de Cristo, los préstamos estaban bajo el control de los reyes y sacerdotes y estas operaciones se realizaban en los templos por considerarse lugares estratégicos.

El Estado era quien controlaba los bancos. Fueron los griegos los que influyeron en las actividades bancarias que consistían en cambio de monedas, recibir depósitos, transporte de dinero y préstamo de capital propio o ajeno.

En la Edad Media el comercio y la finanzas sufren un retroceso, el cual es aprovechado por los judíos para ocupar un lugar prominente en las finanzas.

En el Renacimiento ya se conocía lo que actualmente se denomina como Banca y muchos autores aseguran que la palabra “BANCO” proviene de “BANK” que significa amontonamiento; Algunos otros ubican la palabra “BANCO” al origen del mueble o mesa que los cambistas utilizaban para amontonar monedas, fue en esta época

donde los mercaderes se dan cuenta de la necesidad de contar con empresas o casas bancarias para realizar sus operaciones.

El primer banco que existió fue el “Banco de Barcelona” en 1401 y en 1609 es cuando se generaliza el cheque. La banca organizada fue creada en 1694 en Inglaterra. En el siglo XIX, se crean los primeros bancos, Banco de Avío, en 1830. En 1897 el ministro Limantour fue quien expidió en México la primera Ley General de Instituciones de Crédito, que fue la que realmente le dio origen al sistema bancario organizado.

En 1925, es cuando se crea la Banca Especializada en México para las décadas del 50 al 70 los Grupos Financieros, ya en 1976 la Secretaría de Hacienda autoriza la conversión a Instituciones de Banca Múltiple.

En el ámbito bancario las Terminaciones Laborales son importantes ya que cuando existe un buen sistema para la indemnización del trabajador la organización protege los intereses del trabajador, obtiene prestigio y credibilidad y por consecuencia permanece en el mercado, su desarrollo y crecimiento es mayor, por lo que es la propuesta del tema a desarrollar. Consideramos que para determinar un factor de ajuste a finiquitos es importante considerar los conceptos de “Sueldos”, “Prima por Antigüedad”, “Prima Vacacional” y “Compensación por Antigüedad”

## CAPÍTULO 1

### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN APLICADO

La aplicación del método científico es primordial en cualquier tipo de investigación, permite la obtención de información confiable para la solución de problemas que sean susceptibles de comprobarse, mediante una serie de pasos lógicos y sistemáticos, tomando como punto de partida datos objetivos y concisos. No se dejan los hechos a la casualidad, el hacer investigación científica es hacer investigación en forma cuidadosa y precavida.

## 1.1 Identificación del problema

Por carecer de un sistema de factores de ajuste para finiquitos internacionales para una organización mexicana de servicios bancarios, no permite la estabilidad y desarrollo de la misma.

## 1.2 Planteamiento de la hipótesis

Al aplicar un sistema para determinar factores de ajuste para finiquitos internacionales en una organización mexicana de servicios bancarios se propiciará la estabilidad y desarrollo de la misma.



### 1.3 Fijación de objetivos

La fijación de objetivos es parte fundamental en cualquier estudio, pues son los indicadores que nos darán la pauta para el desarrollo de una investigación. Existen tres tipos de objetivos :

#### Objetivos Sociales :

Son los que contribuyen al desarrollo y bienestar social de la comunidad, mediante la generación de empleos.

#### Objetivos de Servicio :

Proporcionan una atención eficiente y aumentan la calidad de los servicios del cliente.

#### Objetivos Económicos :

Ayudan a reducir los costos de operación y por consecuencia incrementan los ingresos y utilidades. Logran la autosuficiencia financiera de la organización.

## 1.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación se basa en gran medida del problema a resolver y el contenido que rodea a la investigación.

Existen dos tipos de investigaciones la experimental y la no-experimental.

Una de las características de la investigación experimental es que el control sobre variables es más riguroso y se tiene un mayor control.

La característica que resalta en la investigación no experimental es la posibilidad de replica más fácilmente, con o sin variación.<sup>1</sup>

Ambas investigaciones son herramientas muy valiosas de que dispone la ciencia y ningún tipo es mejor que otro.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Hernández Sampieri, Roberto y Coautores. Metodología de la Investigación. Editorial , Pág.201-202

<sup>2</sup> Op. Cit., Pág. 197

#### 1.4.1 Determinación del tamaño de la muestra

El método para determinar el tamaño de la muestra se clasifica en dos ramas: las muestras probabilísticas y las no probalísticas.<sup>3</sup>

En las muestras probabilísticas los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos, éstos se obtienen definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/o mecánica de las unidades de análisis.

En cambio en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos depende de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y desde luego, de las muestras seleccionadas por decisiones subjetivas que tienden a estar divididas.

---

<sup>3</sup> Op. Cit., Pág. 212 - 213

El método que se utilizó para decidir por el tamaño de la muestra en la investigación que nos ocupa, será el no probabilístico, en el cual la elección del grupo objeto de estudio, depende de los objetivos que se persiguen, de la toma de decisiones del investigador, el esquema de la investigación y las causas relacionadas con las características del investigador, enfocadas a la contribución que se pretende hacer con el estudio.

#### 1.4.2 Variables

Es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse.

##### 1.4.2.1 Variables independientes

Es la que se considera como supuesta causa en una relación entre variables.

La aplicación de los factores de ajuste para finiquitos internacionales en una organización mexicana de servicios bancarios, propiciará la estabilidad y crecimiento de la organización.

#### 1.4.2.2 Variables dependientes

El efecto provocado por las variables independientes es la que se considera como variable dependiente.

Las variables dependientes que tenemos derivadas de la investigación son las que a continuación se mencionan:

- Desarrollo económico de la organización.
- Generación de mayor número de empleos.
- Aprovechamiento al máximo de los recursos tanto humanos como materiales.

### 1.4.2.3 Variables de control

Las variables dependientes e independientes se evalúan por las de control, para la presente investigación se consideran las siguientes:

- Atención eficiente y oportuna a los empleados.
- Número de empleados que soliciten sus finiquitos.
- Controles estadísticos
- Imagen de la organización

## 1.5 Aprobación /no aprobación de la hipótesis original

Una vez analizada la información recabada en la presente investigación, basados en los resultados obtenidos del planteamiento de un sistema para factores de ajuste de finiquitos internacionales de una organización mexicana de servicios bancarios, consideramos que la hipótesis original si requiere de ajustes ya que con el sistema planteado se obtiene un desarrollo en la organización y por lo tanto la permanencia en el mercado, apoyado en la calidad de servicio que otorga, atención eficiente, oportuna y confiable, mejorando con esto los recursos con que cuenta la organización.

## CAPÍTULO 2

### GENERALIDADES

#### 2.1 Origen de los Bancos

Desde que se tiene memoria de la existencia del hombre sobre la tierra, en todos los pueblos y en todas las razas se ha observado que para su supervivencia se ha visto en la imperiosa necesidad de llevar a cabo el intercambio de sus bienes, valores o servicios para satisfacer sus necesidades económicas.

En un principio, este intercambio de bienes se llevaba a cabo mediante el trueque, que consistía solamente en el cambio de unas mercaderías por otras en forma convencional. Posteriormente, en algunos pueblos se inventó el dinero y surgieron las primeras

monedas con determinados valores que facilitaron y dieron lugar a que se incrementaran sus relaciones comerciales.



A medida que se desarrolla el comercio entre los hombres, además del dinero se hace necesario contar con otros recursos o instrumentos para facilitar el intercambio de sus productos y, es entonces cuando de su ingenio creativo surgen ideas que introducen una serie de modalidades en las transacciones, muchas de las cuales se asemejan o son prácticamente iguales a las operaciones bancarias que se efectúan actualmente.

Es interesante observar que en los pueblos de la antigüedad en los que no se inventó el dinero en forma de monedas, aun cuando su grado de civilización haya llegado a niveles muy elevados, no hay huellas ni vestigios de que se practicaran operaciones de tipo bancario. En este caso se puede mencionar como ejemplos los Mayas, los Aztecas y los Incas.

En el viejo mundo, de las primeras operaciones de tipo bancario de que se tiene noticia, puede citarse el caso de un préstamo de avío como el que ahora conocemos y que llevaban a cabo los Sumerios hacia el año 3000 a.C. Como evidencia se encontraron unas tabletas de barro en las que está escrita gran parte de la cultura babilónica y entre las cuales hay algunas representativas del pagaré emanado del referido préstamo.

Es evidente que en los pueblos babilónicos fue donde se desarrollaron las primeras civilizaciones comerciales y sus prácticas

y modalidades se extendieron hacia los demás pueblos con los que llevaban a cabo transacciones e intercambios mercantiles.

Es notorio también que la economía de estos pueblos estaba bajo el dominio de reyes, que al mismo tiempo eran sacerdotes, lo cual les permitía no sólo la imposición del poder hacia sus súbditos, sino la influencia de los atavismos religiosos. Consecuentemente las operaciones de cambio, préstamo y otras actividades a las que ahora les atribuimos naturaleza bancaria, se efectuaban en los templos. Era común además, que las cosechas, las mercancías e inclusive depósito de dinero, se llevaran a los templos, que eran considerados los lugares más seguros para salvaguardar los valores, pues en esos tiempos el hurto era una práctica habitual.

Los templos regularmente se encontraban en el centro de los mercados públicos, seguramente por considerarse el lugar más estratégico para la práctica de operaciones que empezaban a tipificarse dentro de un común denominador: el dinero.

Así, durante siglos, se manejaron las transacciones comerciales entre los pueblos de la antigüedad y se fueron introduciendo en forma un tanto rudimentaria algunas operaciones de tipo bancario que como ahora, son necesarias para facilitar o complementar el intercambio.

Aun cuando en su esencia las operaciones que se llevaban a cabo en la antigüedad eran prácticamente las mismas que se realizan actualmente, es lógico que fueran evolucionando de acuerdo a las necesidades del tipo de comercio de cada pueblo, e inclusive al capricho de sus gobernantes y de las leyes de cada país según su propia idiosincrasia.

Por ejemplo, en Egipto ya existía la recaudación de impuestos, pago a terceros por cuenta de sus clientes, utilizando una especie de letras de cambio y órdenes de cambio.<sup>4</sup>

En Grecia, algunos recibían dinero del público para prestarlo a su clientela, otros se dedicaban al intercambio de moneda.

Como no existían las leyes aplicables al ejercicio de la Banca se regían por el derecho civil y mercantil y hacia el siglo VI antes de Cristo, se empezó a considerar a la Banca como de interés público, interviniendo directamente el Estado en su control.

Sobre Roma los Griegos ejercieron una gran influencia, hasta que su progresivo desarrollo la llevó a ser la capital del mundo en el mediterráneo en aquella época. Las actividades de naturaleza bancaria que se efectuaban con más frecuencia consistían en

---

<sup>4</sup> Lagunilla Iñanitu. Alfredo Historia de la Banca y Moneda en Mexico Editorial Jus Mexico 1996, Pag 27

cambio de monedas, recibir depósitos y transporte de dinero y préstamos de capital propio y ajeno.

En la época en que el Imperio Romano empezó a perder su gloriosa soberanía en el viejo mundo y su economía caía en una progresiva decadencia, no surgieron bancos o casas bancarias de particulares, sino que esta actividad quedó en manos de templos y monasterios.<sup>5</sup>

También es importante recordar la intervención de los fenicios en el comercio que surgió entre todos los pueblos del mediterráneo y en cada uno de ellos se establecían normas, leyes y modalidades según la conveniencia o criterio muy personal de sus gobernantes, aunado a sus creencias religiosas y a las posibilidades operativas de comunicación y transporte de mercancías y valores.

En la Edad Media se observó un marcado retroceso tanto para las ciencias y las artes como para el comercio y las finanzas, aun y cuando ciertas funciones bancarias continuaron efectuándose por las órdenes de monjes de la época. Sin embargo, fue entonces cuando los judíos empezaron a ocupar un lugar prominente en el campo de las finanzas, quienes a pesar de encontrarse diseminados se mantenían unidos por sus ligas familiares y raciales.

---

<sup>5</sup> Lagunilla Iñarritu, Alfredo. Historia de la Banca y Moneda en México. Editorial Jus. México 1996. Pag.28

En el Renacimiento nos encontramos ante los albores de lo que ahora es la Banca moderna, y con el fin de no dejar al margen el origen de la palabra “BANCO”, es interesante mencionar que algunos autores aseguran que proviene de la palabra alemana “bank”, que quiere decir literalmente amontonamiento, acumulación y, que usaban para denominar un fondo de acciones de capital y que los italianos, cuando la formación del Banco de Venecia, la adoptaron para designar la acumulación o fondo de valores o dinero, que lleva a la interpretación de la empresa bancaria.<sup>6</sup>

Algunos otros tratadistas ubican la palabra “BANCO” en épocas anteriores, relacionando su origen en el mueble o mesa que los cambistas utilizaban para amontonar monedas de diferentes lugares para celebrar sus operaciones.<sup>7</sup>

En la mencionada época renacentista dentro de un marco de renovado interés en el saber y en las artes, fue precisamente el auge comercial el que originó que los mercaderes y comerciantes se dieran cuenta de la imperiosa necesidad de contar con empresas o

---

<sup>6</sup> Op Cit , Pág 28

<sup>7</sup> Op Cit . Pág 29

En la mencionada época renacentista dentro de un marco de renovado interés en el saber y en las artes, fue precisamente el auge comercial el que originó que los mercaderes y comerciantes se dieran cuenta de la imperiosa necesidad de contar con empresas o casas bancarias especializadas para auxiliarlos en sus transacciones y para poder contar con un apoyo financiero.

Ante tales condiciones se tiene conocimiento de que por el año 1401 surge la primera institución que se puede considerar como líder de la era de la Banca moderna: el banco de Barcelona, a quien algunos historiadores también atribuyen la introducción del cheque bancario.

Con la creación de este banco y los que le precedieron más tarde, algunas operaciones empezaron a tipificarse con el carácter bancario que ahora tienen, como los depósitos que podían ser retirados por sus beneficiarios sin previo aviso y a pesar de que no fue sino hasta 1609 cuando se generalizó el uso del cheque, el banco de Barcelona aceptaba ciertas formas de orden de traspaso de propiedad de los depósitos cuando eran dadas por los consejeros de la ciudad, afectando sus propios depósitos.

Durante más de 200 años a partir del establecimiento del banco de Barcelona, estas actividades estuvieron en manos de particulares y comerciantes, sin que existiera en realidad reglamentación oficial para sus operaciones y así se formaron en Venecia el Banco de Rialto en 1587 y en Holanda el Banco Amsterdam en 1609.

Por ésta misma época surgió en Italia el “billete de banco” en Nápoles y más tarde en Génova. La casa de San Giorgio empezó a emitir una especie de documentos amparados por depósitos llamados “biglietti”, los cuales eran nominativos, podían transferirse por endoso y ser usados como medio de pago.

Mientras tanto en Inglaterra, los joyeros que a su vez manejaban una especie de empresas bancarias, generalizaron la circulación de un talón de depósito entre los comerciantes y la nobleza, hasta que en 1872 la quiebra casi generalizada de los referidos joyeros destruyeron durante mucho tiempo la confianza que entre ellos se tenía. Esta situación dio fin prácticamente a todos los banqueros particulares y originó el nacimiento de las instituciones de crédito de carácter jurídico.

El Banco de Inglaterra, creado en 1694, bajo la dirección de William Paterson, vino a marcar el comienzo de la banca organizada sujeta a ciertas normas, ya que inició sus actividades auspiciado por la corona británica.

El Banco de Inglaterra, creado en 1694, bajo la dirección de William Paterson, vino a marcar el comienzo de la banca organizada sujeta a ciertas normas, ya que inició sus actividades auspiciado por la corona británica.

Siguiendo este proceso evolutivo de la Banca en el mundo y dentro de lo que merece mencionarse por su importancia, cabe agregar que en Alemania a mediados del siglo XIX se establecieron varios bancos que a diferencia de los ingleses al principio no manifestaron interés por la captación de recursos del público.

En Francia, Napoleón Bonaparte crea en 1800 el Banco de Francia, tendiente a restaurar la desorganización y la anarquía del crédito público y a regular el crédito para fomentar las actividades económicas de país. Además, aun cuando ya existían otras instituciones que emitían billetes, en 1803 se constituyó como banco único de emisión.

Pero todo el desarrollo alcanzado en Francia en materia bancaria queda prácticamente destruido con la revolución de 1848. No obstante, las inquietudes y la visión de esta nación, la llevó nuevamente a lograr la estabilidad de su sistema bancario, surgiendo nuevas instituciones, entre las que destacan el Comptoir National D'escampote, el Credit Lyonnais y la Socialité Generale Favoriser le Development du Commerce et de L'industrie, cuya



emisión fundamental fue la promoción y establecimiento de empresas comerciales e industriales como su nombre lo indica.

En América, las operaciones bancarias no se manejaron en su origen en forma aislada o dispersa como en la antigüedad, pues los primeros bancos se establecieron a semejanza y con las experiencias de los que ya existían en el viejo mundo.

En Estados Unidos de Norteamérica, los primeros bancos aparecieron durante el período colonial y solo se dedicaban a la rama hipotecaria, sobre bienes inmuebles y tierra. En 1891 se establece el Banco de Norteamérica en Filadelfia, debidamente reglamentado, con la intención de contar con su ayuda financiera para contribuir en el logro de los objetivos de la guerra revolucionaria de entonces.

En el siglo XIX ya contaba la Unión Americana con 88 bancos debidamente organizados y en 1913, a pesar de la crisis y la guerra, se crea el sistema de Reserva Federal, dentro del cual quedan comprendidos bancos comerciales y bancos del Estado, funcionando todos como bancos de emisión y cámaras de compensación, amén de las demás operaciones de crédito, redescuento y de servicios bancarios que ya se venían generalizando en todo el país.

## 2.2 Los Bancos en México

### 2.2.1 Los Bancos en la Nueva España

En la Nueva España hacia el año de 1774 aparece una institución que más que banco era un patronato con fines un tanto filantrópicos, fundada por Don Pedro Romero de Terreros bajo la denominación de Monte de Piedad de Animas y que tenía como base el Monte de Madrid. Sus funciones específicas eran otorgar préstamos con garantía prendaria, custodia de depósitos confidenciales y venta de almoneda de las prendas no desempeñadas ni refrendadas.

En 1784 se creó el Banco de Avío de Minas, que como su nombre lo indica se dedicaba especialmente a refaccionar la minería. Se tiene conocimiento que este banco fue de origen mexicano, pero por malas administraciones y las crisis financieras de la Corona española originadas por la guerra contra Francia e Inglaterra, dieron lugar a su desaparición a principios del siglo XIX.

### 2.2.2 Los Bancos en el siglo XIX

En el siglo XIX y prácticamente a partir de que el país logró su independencia del colonialismo español, es decir cuando la Nueva España se transforma en la República Mexicana, es cuando a pesar de la inestabilidad política y económica de la nación y de la falta de comunicaciones adecuadas en un territorio tan extenso, se crean una serie de bancos, algunos de los cuales son a iniciativa del Estado.

Es de hacer notar que por ser las primeras empresas bancarias que se establecían en el país, las leyes de aquella época no contemplaban su existencia y estas condiciones, su funcionamiento era anárquico y muy a juicio de sus fundadores o administradores.

Entre los que merecen mencionarse por su importancia se encuentra en primer término el Banco de Avío creado en el año de 1830, durante la presidencia de Bustamante, a iniciativa de Lucas Alamán, ministro de relaciones exteriores. Sus objetivos principales eran encauzar capitales particulares dentro de una política de fomento industrial, dar cierto incremento a la agricultura y a todas aquellas actividades que fueran de interés nacional. Este banco desapareció por el año de 1842 por decreto del presidente Santa Ana, pues debido a la crisis por la que atravesaba el país, no logró cumplir sus objetivos.

Por el año de 1837 el gobierno creó otra institución denominada Banco de Amortización de la Moneda de Cobre, que entre sus principales funciones estaban las de prohibir la acuñación de monedas que no fueran de oro y plata y eliminar en lo posible la circulación de la moneda de cobre y fungir como agente financiero del gobierno federal. Este banco desapareció en 1841 por razones semejantes a las del anterior caso.

Entre los bancos de origen extranjero se encuentra la sucursal de un banco inglés que se estableció en 1864 bajo la denominación de Banco de Londres, México y Sudamérica, durante el imperio de Maximiliano. Este banco, aprovechando las experiencias de las técnicas bancarias británicas, emitió billetes, recibió depósitos y realizó operaciones de préstamos.

En 1885 se fusionó con el Banco de Empleados, para dar nacimiento al Banco de Londres y México, que actualmente se conoce como Banca Serffin, Institución de Banca Múltiple.

En el Estado de Chihuahua, destacó entre otros, el Banco de Santa Eulalia, cuyo establecimiento se le autorizó en 1875 al norteamericano Francisco Mac Manus, con facultades para emitir billetes por determinadas cantidades, reembolsables en pesos fuertes con un 8% de descuento o a la par en monedas de cobre.

importe total de los fondos del Montepío. El monte de Piedad fue también autorizado como banco de emisión.<sup>9</sup>

A partir de 1880 se fomentaron intensamente las obras de infraestructura, para lo cual el gobierno apoyó a los capitalistas locales y a los inversionistas extranjeros interesados, otorgándole concesiones y estímulos especiales para que fortalecieran un gran banco privado de emisión, depósito y descuento, capaz de servir al mismo tiempo como instrumento de la política hacendaría del Estado. Con este fin, en agosto de 1881 donde Francisco Landero y Cos firmó un contrato con Eduardo Noetzlin, representante del Banco Franco-Egipcio de París, para establecer el Banco Nacional Mexicano.

Esta institución debería tener un capital de 20 millones como mínimo, pero se le autorizó a que iniciara sus labores con tres. Podía emitir billetes pagaderos al portador, a la vista y de circulación voluntaria en cantidad triple al importe de la existencia en metálico, billetes que recibiría el gobierno como efectivo.

En 1882 se creó el Banco Mercantil, Agrícola e Hipotecario con capital español y que también fue banco emisor. Además de éste se fundaron el Banco hipotecario y el Banco de Empleados que como ya se indico en líneas anteriores, se fusionó con el de Londres y México.

---

<sup>9</sup> Lagunilla Iñarritu, Alfredo. Historia de la Banca y Moneda en México. Pág 34

En 1882 se creó el Banco Mercantil, Agrícola e Hipotecario con capital español y que también fue banco emisor. Además de éste se fundaron el Banco hipotecario y el Banco de Empleados que como ya se indicó en líneas anteriores, se fusionó con el de Londres y México.

En el año de 1884 México se encontraba ya ligado, aun cuando incipientemente, con el capital extranjero y no pudo quedar al margen de las crisis internacionales de esa época. La situación fue tan grave que numerosas casas comerciales quebraron y el débil sistema bancario mexicano tuvo que lamentar graves dificultades. Muy deteriorado salió el Monte de Piedad, quien pese a diversos préstamos que se le concedieron, no pudo redimir en metálico sus billetes.

Ante esta crisis, en 1884 tuvieron que fundirse el Banco Nacional Mexicano y el Banco Mercantil y dar origen al Banco Nacional de México, el cual abrió a la Tesorería General de la Federación una cuenta corriente hasta por \$8,000,000.00 con interés del 6% anual. Este banco obtuvo las siguientes ventajas:

1. - El gobierno se comprometía a no autorizar la creación de nuevos bancos de emisión en la República y a obligar a los ya establecidos a obtener una concesión federal.

2. - En él podrían depositarse el dinero o los valores ordenados por la ley o por mandamiento judicial

3. - El banco quedaba encargado por el gobierno del manejo de los fondos para el servicio de la deuda pública interior y exterior y en general de todos los pagos que deseara el gobierno en el extranjero.

4. - Las oficinas federales no podrían recibir en pago de impuestos o rentas de la federación billetes de ningún establecimiento de crédito creado o por crear, distinto del Banco Nacional, ni papel ni moneda de ninguna clase.

La creación de ésta institución beneficio no a la administración del entonces presidente Manuel González, sino a la subsecuente del General Porfirio Díaz, quien pudo liberar para los gastos necesarios el 60% de los ingresos normales, con lo cual la situación hacendaría se benefició grandemente.

Es interesante observar que precisamente en 1884, se introducen en el código de comercio, algunas disposiciones que señalaban que sería el gobierno quien autorizaría el establecimiento de bancos;

que sólo las sociedades anónimas autorizadas por ese código o por una ley federal podían emitir documentos con promesas de pago en efectivo al portador y a la vista o sea billetes; que la emisión de billetes no podía exceder del capital exhibido por los accionistas y otras limitaciones más que pusieron a algunos de los bancos existentes en dificultades, como sucedió en el de Londres y México, en tanto que el Nacional se fortaleció. Ese hecho provocó una dura polémica en la que se impuso la tesis gubernamental que indicaba que las operaciones de banco eran independientes, pero que la emisión de billetes era un privilegio que sólo el Estado tenía.

En 1889 otra ley dispuso que no podía crearse ninguna nueva institución crediticia sin autorización de la Secretaría de Hacienda y bajo contratos aprobados por el Congreso. Más adelante en 1897, el ministro Limantour logró que se expidiera la primera Ley General de Instituciones de Crédito, que fue la que realmente le dio origen al sistema bancario mexicano organizado.

En esta ley quedó establecido que quedaban como bancos de emisión el Nacional y el Londres y México en el Distrito Federal. Fijó la duración, capital y clases de bancos, creando los primeros bancos especializados: los hipotecarios y los refaccionarios y una institución de carácter auxiliar, los Almacenes Generales de Depósito.



Con base en esta ley pudieron crearse durante el régimen del General Porfirio Díaz, 28 instituciones emisoras de billetes, dos en la capital y 26 en los estados, tres bancos hipotecarios, dos en la ciudad y uno en Mazatlán y cinco refaccionarios, tres en el Distrito Federal y dos en la provincia.

A partir de 1897, los depósitos a la vista aumentaron y crecieron progresivamente, al grado que de ese año a 1911 representaron la cuarta parte de la circulación. La creación de ese sistema favoreció el crédito mercantil y el industrial, en tanto que no benefició en la misma forma que al agrícola. En 1908 se introdujeron algunas reformas a la citada Ley General de Instituciones de Crédito con el propósito de mejorar la situación en que se encontraban los agricultores y los pequeños industriales, pero sin resultados que pudieran abatir el descontento que ya se observaba en grandes sectores de la sociedad.

### 2.2.3 Los Bancos y la Revolución Mexicana

Durante la Revolución Mexicana se dio un violento enfrentamiento entre el Estado y la Banca porfirista. Este se inició cuando a partir de febrero de 1913, los banqueros proporcionaron a Victoriano Huerta la mayor parte de los recursos que necesitó tanto para derrocar al presidente Madero como para combatir a los ejércitos dirigidos por Venustiano Carranza, Francisco Villa y Emiliano Zapata.

Los bancos quedaron con el carácter de enemigos de la Revolución, porque habiendo gozado del proteccionismo de la época porfiriana y confiando seguramente en que volverían a vivirse tiempos semejantes, adoptaron una actitud contrarrevolucionaria, y además porque la emisión incontrolada de billetes había llevado al país a una profunda crisis bancaria y monetaria.

Los préstamos que hacían los banqueros a Victoriano Huerta para combatir la revolución, repercutían en concesiones que el gobierno se veía obligado en otorgar a los propios banqueros. Por ejemplo, en noviembre de 1913 a fin de que los bancos no se desplomaran en una crisis de liquidez, Huerta decretó la inconvertibilidad de los billetes de banco y disminuyó de 50 a 33% la garantía metálica de

sobregirados con respecto a lo emitido en la Ley General de Instituciones de Crédito de 1897.<sup>10</sup>

Además, el caos monetario se acercaba en la medida en que los jefes revolucionarios comenzaron a emitir papel moneda sin reserva metálica, para financiar los gastos de insurrección. La primera emisión de este tipo fue la Emisión Monclova, que autorizó Venustiano Carranza en abril de 1913 por un valor de cinco millones de pesos.

En diciembre de 1913 no se hizo esperar una de las mayores crisis por las que ha atravesado la banca en el país. El público se agolpó en las ventanillas de los bancos para reclamar la devolución de sus depósitos y el canje de los billetes por metálico. Huerta tratando de apoyar una vez más al sistema bancario, lo exime hasta marzo de 1914 de pagar el metálico correspondiente a los billetes emitidos y las deudas contraídas, pero en julio de 1914 abandona el poder ante la proximidad de las tropas revolucionarias a la capital.

A partir de entonces el recrudecimiento de la lucha política lleva a una mayor inestabilidad, pues en solo dos años o sea de 1914 a 1915 México tiene 5 presidentes. Los bancos ya sin ningún control por parte del gobierno continuaron con sus operaciones y por otra

---

<sup>10</sup> Lagunilla Iñarritu, Alfredo. Historia de la Banca y Moneda en México. Pág.37

A partir de entonces el recrudecimiento de la lucha política lleva a una mayor inestabilidad, pues en solo dos años o sea de 1914 a 1915 México tiene 5 presidentes. Los bancos ya sin ningún control por parte del gobierno continuaron con sus operaciones y por otra parte los jefes revolucionarios emitieron mayores cantidades de billetes sin respaldo metálico.

#### 2.2.4 Reestructuración Bancaria y Monetaria

A fines de 1915 Venustiano Carranza toma definitivamente el poder e inicia la reestructuración monetaria y bancaria del país. El 26 de octubre creó la Comisión Reguladora e Inspectoría de Instituciones de Crédito, con el objeto de investigar la situación de la circulación fiduciaria de los bancos con respecto a la Ley Bancaria de 1897.

Los resultados de las investigaciones pusieron a quince bancos en caducidad, diez por no ajustarse a la ley y cinco por rebeldía, quedaron únicamente nueve bancos con autorización para continuar sus operaciones.

A principios de 1916 y debido a necesidades urgentes del gobierno, el Estado incautó los bancos, apoderándose de sus reservas metálicas que ya se encontraban bajo el resguardo de la Comisión Reguladora e Inspectoría de Instituciones de Crédito. Este hecho provocó el rompimiento de las relaciones entre el Estado y los banqueros, los bancos estuvieron en poder del gobierno durante aproximadamente cuatro años. Puede decirse que ésta fue la primera nacionalización de la Banca que hubo en México.

La situación anterior prevaleció hasta la llegada de Obregón a la presidencia en 1920, en que se reiniciaron las relaciones entre el Estado y los banqueros. En enero de 1921 el nuevo presidente de la República decretó el fin de la incautación bancaria y restituyó a los bancos su personalidad jurídica.

A partir de entonces, se iniciaron los trabajos para efectuar nuevas reestructuraciones en las instituciones de crédito del país, que culminaron en la creación de las bases de lo que ha llegado a ser uno de los sistemas bancarios más importantes en la historia de la Banca en el mundo.

## 2.3 El sistema Bancario Mexicano

### Evolución de sus estructuras

#### 2.3.1 Algunos antecedentes

A través de la época revolucionaria de México, el incipiente sistema bancario que se había desarrollado al amparo de la Ley Bancaria de 1897 sufrió duros golpes, debido naturalmente a la inestabilidad política y socioeconómica del país, pero además, porque en una buena parte los bancos se habían establecido con capitales de origen extranjero bajo el proteccionismo del porfiriato y la Revolución entre otras cosas, pretendía lograr, la independencia del colonialismo económico.

Durante el régimen obregonista se dispuso la devolución de los bancos que habían sido incautados por el gobierno carrancista, tratando de resolver los problemas financieros del país logrando en lo posible la restauración del crédito interno y externo.

durante el período obregonista se promulgó la Ley que creaba el Banco de México, pero no fue sino hasta el 25 de agosto de 1925 que se expidió la Ley Constitutiva del Instituto Central, ya bajo el régimen de la presidencia del General Plutarco Elías Calles.

### 2.3.2 La Banca especializada

A partir de 1925 poco a poco se empieza a estabilizar la situación general del país. El Banco de México, en su carácter de Instituto General queda como banco único de emisión de billetes y demás, entre otras cosas, como regulador de la circulación monetaria y de los cambios sobre el exterior. La Comisión Nacional Bancaria queda como Organo de Inspección y Vigilancia de las instituciones de crédito e influye notablemente en el desarrollo de un nuevo sistema bancario bajo una legislación que protegía al público.<sup>11</sup>

Sobre estas bases, las leyes bancarias siguieron siendo objeto de diversas reformas y modificaciones en los años de 1926, 1932, hasta llegar a las de 1941 en que se quedaron bajo la denominación de Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la cual estuvo vigente hasta 1982 en que se nacionalizó la banca privada.

---

<sup>11</sup> Lagunilla Iñarritu, Alfredo. Historia de la Banca y Moneda en México. Pág.41

Sobre estas bases, las leyes bancarias siguieron siendo objeto de diversas reformas y modificaciones en los años de 1926, 1932, hasta llegar a las de 1941 en que se quedaron bajo la denominación de Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la cual estuvo vigente hasta 1982 en que se nacionalizó la banca privada.

Con apoyo en ésta Ley y sus reglamentaciones, surge un nuevo sistema bancario integrado por instituciones de crédito de carácter especializado, es decir, bancos o sociedades dedicadas en forma especial a una rama bancaria determinada y, además, se incorporan a dicho sistema las organizaciones auxiliares de crédito.

Las ramas bancarias especializadas que se establecieron, fueron las siguientes:

- La Banca de depósito
- Las sociedades financieras
- Los bancos hipotecarios
- Los bancos de capitalización
- Los bancos de ahorro y préstamo para la vivienda

Estas cinco clases de bancos, se consideraron por la Ley Bancaria como incompatibles entre sí, o sea que solo se podían obtener



concesiones para operar a la vez, en una sola de las ramas bancarias antes mencionadas.

Por otra parte, la Ley Bancaria establecía las ramas bancarias de “ahorro” y “fiduciarias”, que podían ser compatibles con cualesquiera de las cinco primeramente citadas. En esta forma, un banco de depósito, podía ser a la vez de ahorro y fiduciario, y así también las otras cuatro clases de instituciones especializadas.

Observamos que la clasificación que le dio la Ley Bancaria a la banca especializada, fue tomando en cuenta el instrumento de captación de recursos del público que representara la parte más importante en el desarrollo de sus actividades, el cual tenía que ser congruente con el grado de liquidez de la inversión de dichos recursos, para poder mantener un adecuado equilibrio financiero.

En consecuencia, se observa que la Banca de Depósito es la única que podía operar los depósitos a la vista, o sea las cuentas de cheques, cuyos recursos podían invertir preferentemente en cartera comercial a corto plazo.

Las Financieras podían efectuar emisiones de bonos financieros, de certificados financieros y obtener préstamos de empresas y particulares, todos a largo plazo, debiendo canalizar todos los

recursos obtenidos de dichos valores hacia el fomento de actividades productivas, mediante préstamos refaccionarios o de avío a largo y mediano plazo.

En forma semejante los Bancos Hipotecarios fueron autorizados para emitir bonos hipotecarios e intervenir en la emisión de cédulas hipotecarias, amortizables a diez años, para invertir su producto en préstamos hipotecarios también amortizables a diez años.

Los Bancos de Capitalización, destinados al fomento de ahorro sistemático, emitirían títulos de capitalización que cubriría el cliente mediante el pago de primas únicas o periódicas, para la formación de capitales a plazos que en un principio fueron desde 3 a 20 años. El importe de las reservas técnicas a favor de los titulares, se invertiría preferentemente en préstamos hipotecarios. Este tipo de bancos vinieron a menos por los malos manejos de los agentes que colocaban los títulos entre el público y por la aparición de los Bonos del Ahorro Nacional que compiten en forma muy ventajosa con este sistema.

Los Bancos de Ahorro y Préstamo para la Vivienda colocaban contratos mediante los cuales el titular a base del pago de primas mensuales formaba un ahorro dentro de un plazo determinado, a cuyo término el banco se obligaba a devolverle su propio ahorro y a

otorgarle además un préstamo hipotecario con el importe de tres tantos el monto de su ahorro, todo lo cual se destinaría a la adquisición de una vivienda. El equilibrio financiero de estos bancos dependía del hábil manejo de la combinación de ventas de los diferentes planes que tenían en uso, para que con el ahorro y las amortizaciones de unos, se atendieran las demandas de crédito de otros. Sin embargo, todos estos bancos incurrieron en fuertes déficit financieros y desaparecieron del sistema bancario en la década de los cincuenta.

bancos hipotecarios en las décadas del 50 al 70 y es interesante observar como evolucionaron sus estructuras.<sup>12</sup>

La Banca de depósito fue la que alcanzó un crecimiento inusitado, debido obviamente a que es la que siempre ha proporcionado todos los servicios bancarios que el público reclama.

Las financieras y las hipotecarias al principio tuvieron ciertos problemas en la colocación de sus valores, pues se le entregaban los títulos físicamente al inversionista, lo cual lo obligaba por una parte, a presentarse a la institución a cobrar sus intereses por medio de cupones; al estar al pendiente de los sorteos de amortización de los títulos, para retirar oportunamente su inversión u optar por reinvertirla en otros, pues de no hacerlo podría dejar de ganar intereses si su título hubiere salido designado en un sorteo y si necesitaba recuperar su inversión, tenía que vender sus bonos o cédulas a su valor de cotización que siempre era menos de la par.

Para evitarle al inversionista estos inconvenientes y darle liquidez a su inversión, las financieras y las hipotecarias introdujeron un servicio para el manejo de valores por cuenta del cliente, mediante un contrato de custodia y administración de valores, que eliminaba las molestias del cobro de intereses por medio de cupones;

---

<sup>12</sup> Lagunilla Iñárritu, Alfredo. Historia de la Banca y Moneda en México. Pág.44

necesitaba recuperar su inversión, tenía que vender sus bonos o cédulas a su valor de cotización que siempre era menos de la par.

Para evitarle al inversionista estos inconvenientes y darle liquidez a su inversión, las financieras y las hipotecarias introdujeron un servicio para el manejo de valores por cuenta del cliente, mediante un contrato de custodia y administración de valores, que eliminaba las molestias del cobro de intereses por medio de cupones; efectuaba las sustituciones automáticas de los títulos amortizados por sorteo para que no dejaran de ganar intereses y lo más importante, vendía por cuenta del cliente sus valores a su valor nominal. Este tipo de contrato convirtieron de hecho, las cédulas y los bonos hipotecarios y financieros, en “depósito a la vista con intereses”.

Ni la Comisión Nacional Bancaria ni el Banco de México pudieron evitar el uso del referido contrato de custodia y administración de valores, y entonces las financieras y las hipotecarias alcanzaron también un notable desarrollo, e inclusive se daba el caso de que le quitaran clientela a la banca de depósito, cuyos depósitos a la vista no pagaban intereses.

Sin embargo, los bancos de depósito más importantes del país, para retener a su clientela, formaron lo que se conoció como “Grupo Financiero” y que consistía en afiliar la banca de depósito con una financiera y un banco hipotecario, con sus respectivos

empieza a sentir la repercusión de las crisis económicas internacionales y los estragos del alto nivel inflacionario interno, así como un fuerte desequilibrio en nuestra balanza de pagos, lo cual unido a otra serie de factores adversos obliga al gobierno del presidente Echeverría a tomar la medida de establecer una partida flotante de nuestro peso frente al dólar en 1976.

AL conocer la noticia, los depositantes y los inversionistas, teniendo todos la posibilidad de hacer retiros a la vista, efectuaron fuertes retiros, primero, para tratar de comprar dólares y especular con ellos y luego, retiros de pánico, porque se corrió el rumor de que se “congelarían” los depósitos y las inversiones, cosa que nunca sucedió.<sup>13</sup>

Estos retiros pusieron en grave crisis al sistema bancario y el Banco de México entonces, para que no se volviera a presentar una situación semejante, poco a poco fue retirando de la circulación las emisiones de bonos y cédulas, suspendiendo las autorizaciones a las financieras y las hipotecarias para nuevas emisiones de estos valores, pero autorizando en su lugar nuevos instrumentos de captación de recursos del público bajo la forma de “depósitos a plazo”, a los que se le fijaron tasas con sobretasas exentas de impuesto sobre la renta para hacerlos más atractivos que los valores antes mencionados, para que la clientela que había efectuado retiros regresara con el sueño de ganar más intereses, o para los que

situación semejante, poco a poco fue retirando de la circulación las emisiones de bonos y cédulas, suspendiendo las autorizaciones a las financieras y las hipotecarias para nuevas emisiones de estos valores, pero autorizando en su lugar nuevos instrumentos de captación de recursos del público bajo la forma de “depósitos a plazo”, a los que se le fijaron tasas con sobretasas exentas de impuesto sobre la renta para hacerlos más atractivos que los valores antes mencionados, para que la clientela que había efectuado retiros regresara con el sueño de ganar más intereses, o para los que todavía tenían bonos o cédulas por la misma razón los canjearan por los citados depósitos a plazo.

## 2.5 Las Instituciones de Banca Múltiple

Coincide en esta misma época, que la Secretaria de Hacienda autoriza mediante unas “reglas” que se publicaron en el Diario oficial de la Federación el 16 de marzo de 1976, para que los grupos financieros se puedan empezar a convertir en “bancos múltiples”, llevando a la realización proyectos que ya se habían venido manejando tanto por los banqueros como por las autoridades hacendarias desde hacía varios años.

Algunos de los grupos financieros más importantes empezaron a fusionarse para convertirse de inmediato en bancos múltiples y,

depósito, financiera, hipotecaria, ahorro y fiduciaria. Pero a partir de enero de 1980, la Comisión Nacional Bancaria puso en vigor un catálogo de cuentas único, que agrupa en una sola contabilidad todas las operaciones de la Banca múltiple, pero que a su vez puede usarse por la banca especializada que no hubiera querido o podido transformarse en banca múltiple.<sup>14</sup>

La banca múltiple ya reconocida como una nueva clase de banco dentro de la Ley Bancaria, aun cuando en el producto de la evolución de las estructuras de la banca especializada, pasando por el proceso de los grupos financieros, es realmente un nuevo tipo de institución de crédito en nuestro sistema bancario, que le ha permitido alcanzar a la banca comercial del país su más alto grado de desarrollo.

## 2.6 Desarrollo y evolución de la Administración de Recursos Humanos.

A partir de la aparición del hombre sobre la tierra y por la misma necesidad de subsistir, por instinto natural se agrupó en pequeñas sociedades que les permitió desarrollar un modo de vida primitivo.

---

<sup>14</sup> Lagunilla Iñarritu, Alfredo. Historia de la Banca y Moneda en México. Pág 46



## 2.6 Desarrollo y evolución de la Administración de Recursos Humanos.

A partir de la aparición del hombre sobre la tierra y por la misma necesidad de subsistir, por instinto natural se agrupó en pequeñas sociedades que les permitió desarrollar un modo de vida primitivo.

Esta situación originó que el ser humano comenzará las relaciones humanas para obtener casa y sustento, en donde el hombre se dedicaba específicamente a las actividades pesadas, mientras que para la mujer sus actividades eran menos pesadas, dando origen a la división natural de trabajo, así mismo se ha caracterizado por la misma necesidad de organizarse cada día más para producir lo que quiere: alimentación, vestido, habitación, etc.

Esta evolución se fue desarrollando paralelamente a otras ciencias condicionadas por valores humanos, así como el contenido de consejos encontrados en libros religiosos y sagrados permitiendo un acto administrativo equivalente a la libertad de organizar pequeñas empresas, motivo que ha sido sancionado o permitido por la ideología imperante de la sociedad.

Es lógico de pensarse que los valores o ideologías sociales en diversas épocas originaron cambios políticos, religiosos, sociales y económicos que marcaron la pauta hacia la administración actual, por ello, el análisis de la administración inicia sus estudios a partir de la Revolución Industrial, ya que estimuló las necesidades de eficiencia de las organizaciones sociales productivas de esa época. Posteriormente se continuaron estudios extendiéndose a otros países con el enfoque de la administración como fuerza y factor crítico de desarrollo.

Al paso del tiempo se comienzan a analizar las ramas de la administración originadas por las mismas necesidades del estudio de esta ciencia. Estos estudios se implantan como resultado importante de tomar en cuenta que al principio no se contaba con los recursos adecuados en cuanto al personal, sobre todo por los cambios de idiosincrasia a través de la historia.

El desarrollo y evolución de la administración para beneficio de las relaciones humanas se sustentó desde el inicio en proporcionar el desarrollo y difusión de nuevos conceptos y aplicaciones tanto de la misma administración como de las disciplinas conectadas con ella; explorando la realidad referente a marcos teóricos y prácticos de la misma.

La necesidad real de conocimiento y de habilidad para dirigir y coordinar grupos, aumenta en forma ascendente en base a la pirámide jerárquica de las organizaciones, apoyando en la problemática económica y social, sin descuidar las exigencias de la época actual, tales como la cultura y los recursos del país.

El administrador se ha circunscrito en campos muy amplios que le permitirán abarcar otras áreas relacionadas con el ejercicio de otras funciones, pero siempre orientado hacia la función social como maximizador de eficiencia, siendo éste un rol del administrador.

Requiere de ciertas habilidades para establecer objetivos reales de carácter socioeconómico de las organizaciones como la habilidad analítica basada en datos numéricos para la toma de decisiones de planeación y control, habilidad para conocer el comportamiento organizacional dentro del contexto social y económico, identificando cambios para que con sus conocimientos y técnicas sea un agente profesional de transformación organizacional.

Para ello, deberá conocer el comportamiento humano individual y en grupo, descubriendo capacidades para resolver situaciones conflictivas dentro de los que estén bajo su responsabilidad, permitiendo a su vez, la autorización y creatividad, basado en las habilidades de sus miembros, como en la habilidad de auto-

aprendizaje, para planificar la capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones.

De acuerdo a lo anterior se concluye que la administración es considerada como una ciencia, ya que es una clase de la actividad humana orientada hacia la formulación sistemática de posibilidades de repetición de determinados fenómenos que se consideran idénticos. Una organización compuesta de seres humanos alcanza objetivos comunes, situación que es tan antigua como el ser humano. La ciencia que nos explica los fenómenos, se basa en creencias de realización de la naturaleza y en la idea de que es posible encontrar relaciones entre dos o más conjuntos de sucesos, lo que nos conlleva al método científico.

Al apoyarse la administración en el método científico origina principios al igual que su clasificación, que van de lo descrito a lo normativo, por ésto es considerada como ciencia bajo la premisa de hacer bien las cosas.

Por lo tanto la administración como todo conocimiento humano no se ha formado aislada, si no que es producto de todo ser humano compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a los grupos humanos les permite establecer sistemas de esfuerzo conjunto, logrando objetivos comunes que individualmente no se podrian lograr.

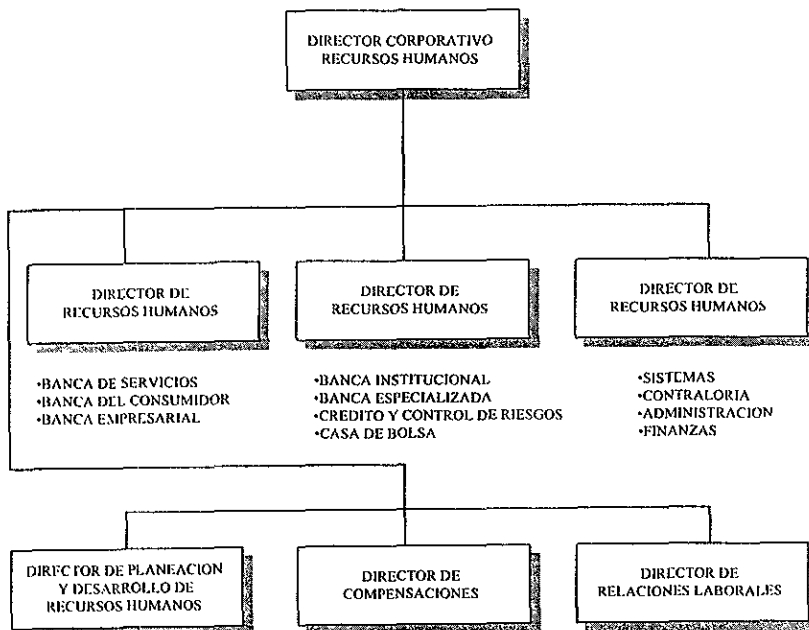
## 2.7 Generalidades de la Administración de Recursos Humanos

2.7.1 Administración de Recursos Humanos.- Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México, 1997. Pag. 27

## 2.7.2 Estructura Organizacional del área de Recursos Humanos



La misión de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos es coadyuvar a contribuir una organización efectiva como ventaja competitiva sostenible a través de:

- Arquitectura Organizacional (Estrategia, estructura, procesos, recompensas, estilos y capacidades).
- Coadyuvar a construir y reafirmar valores.
- Desarrollar y retener el capital Humano.
- Identificar y propiciar el desarrollo necesario para la organización.
- Fomentar un ambiente sano de trabajo.

#### PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- Alinear los servicios de Recursos Humanos de manera que contribuyan a la estrategia de negocios de la organización.

- Adherirse a los valores de la organización.
- Actitud de servicio.

## PRIORIDADES CORPORATIVAS DE RECURSOS HUMANOS

- Implementar un sistema de selección y reclutamiento de excelencia.
- Mejorar la aplicación de la evaluación de desempeño, de manera de hacer de este proceso una herramienta que contribuya.
- Desarrollar un programa de capacitación Organizacional.



### 2.7.3 Principales funciones del área de Recursos Humanos

- ◆ Impulsar una eficaz Administración del Personal.
- ◆ Atender los aspectos laborales del día con día.
- ◆ Responsables del Reclutamiento, Selección y Capacitación del personal.
- ◆ Administración de la políticas y lineamientos de sueldos y prestaciones.
- ◆ Asesorar en organización y estructuras a los Directores de su área de Negocio.
- ◆ Promover una cultura de integración, responsabilidad, trabajo en equipo, trato justo y comunicación clara que propicie un compromiso con la organización.
- ◆ Desarrollar acciones deliberadas para lograr calidad y compromiso del personal que redunde en un mejor desempeño, competitividad y contribución a los resultados de la organización.

- ◆ Asegurar a hacer de la organización la mejor alternativa en donde trabajar.
- ◆ Asegurar la disponibilidad, desarrollo y planeación de trayectoria de ejecutivos, niveles operativos y superiores. Desarrollo de políticas y sistemas de capacitación y de promoción de incentivos.
- ◆ Apoyar el desarrollo de una cultura de negocios.
- ◆ Ofrecer herramientas específicas y acorde a las necesidades y/o al mercado del área de la organización con el fin de atraer y/o retener al mejor personal.
- ◆ Asegurar la correcta aplicación de las políticas de Administración de compensaciones en la organización.
- ◆ Administrar los servicios y prestaciones al personal.
- ◆ Desarrollo de estrategias laborales.
- ◆ Atender los asuntos laborales mayores, que incidan en la estabilidad del personal y de la organización.

- ◆ Promotor del Desarrollo Social (atención a jubilados, actividades culturales y deportivas y servicio medico).

#### 2.7.4 Antecedentes

Para poder entender la administración de Recursos Humanos es preciso remontarse a la historia, que nos sirve de guía para comprender el presente y el futuro de tal disciplina.

A continuación detallamos brevemente las etapas que precedieron al surgimiento de la Administración de Recursos Humanos.

#### 2.7.5 Europa

##### 2.7.5.1 Esclavitud

Esta etapa se caracteriza por que el esclavo era propiedad de su amo, en donde tiene sus obligaciones, pero carece de derechos. Al esclavo se le empleaba en todo tipo de trabajo, principalmente en labores difíciles y peligrosas. Al trabajo del esclavo se le vigilaba de una manera estricta, con el fin de lograr el máximo rendimiento.

### 2.7.5.2 Servidumbre

La relación de trabajo se fundaba en la prestación de servicios del siervo, a cambio de la protección del señor feudal. A diferencia del esclavo, el siervo ya tenía ciertos derechos como el matrimonio, la denominada propiedad servil, el siervo se encontraba fuertemente ligado a la tierra, por lo que carecía de libertad e independencia, ya que si la tierra cambiaba de dueño, el siervo cambiaba de amo.

### 2.7.5.3 Gremios y Corporaciones

En la edad media se da lo que se llamaba “economía familiar” que posteriormente se convierte en la denominada “economía de la ciudad” en la que las villas se bastaban por sí mismas y nacen las corporaciones, gremios o guildas, que eran agrupaciones de personas con una misma profesión, oficio o especialidad, buscando con ello defender sus intereses comunes. Los gremios se expandieron enormemente y fue donde se dio por primera vez la denominada relación patrón-trabajador.

#### 2.7.5.4 Liberalismo, Revolución Francesa y Revolución Industrial

Con las ideas filosóficas del siglo XVIII, nace el liberalismo en donde se glorifica la libertad humana, el cual tiene su fin con la Revolución Francesa. Todas esas ideas tuvieron efecto en el campo económico y consecuencia de ello el desarrollo de la industria, que da origen a la Revolución Industrial. Y por ende el liberalismo económico, en donde hay completa libertad en las relaciones de trabajo, el Estado fungió únicamente como vigilante. El trabajo se convierte en una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda. Las condiciones de trabajo eran impuestas por el patrón, por lo que al trabajador no le daban otra opción que aceptarlas, originándose una absoluta explotación del patrón hacia el trabajador.

## 2.7.6 México

### 2.7.6.1 Época Prehispánica

Época donde existía la esclavitud, pero era muy diferente a la practicada en Europa y Asia, el trabajo era visto como un medio que producía satisfacción a los trabajadores, los esclavos podían realizar trabajos por cuenta propia a fin de comprar su libertad.

Una persona que estaba en deuda podía venderse a sí misma, y trabajar para recuperar su libertad. Época en la que existían artesanos pero no existían los gremios.

### 2.7.6.2 Época Colonial

Fue con la llegada de los españoles, que al trabajo lo conceptuaron como algo malo que producía insatisfacción, con lo que se propició el esclavismo. Y a consecuencia de ello se dió una gran explotación de los indígenas, a tal grado llegó que los marcaban con hierro como si fueran animales.

### 2.7.6.3 La Independencia

Aquí se da la lucha contra los españoles, se logra obtener la Independencia y por consiguiente se crea la Constitución, en donde ya se habla de que las personas pueden dedicarse al trabajo que más les guste siempre y cuando sea de provecho, y con ello se da fin al monopolio de los gremios.

### 2.7.6.4 La Reforma

Una vez lograda la independencia se dan una serie de guerras, de las cuáles la de mayor consecuencia fueron con los Estados Unidos, en donde se pierde la mitad del territorio nacional. Época en la que la población se dedicaba a actividades como la minería, la agricultura y las artesanías principalmente, mientras que la industria apenas empezaba a surgir, destacándose principalmente las de tejidos de algodón, en donde se ocupaban a cientos de obreros. En la época de la reforma es cuando Benito Juárez le quita la tierra a la Iglesia.

#### 2.7.6.5 El Porfiriato

Época en la cual se da entrada al capital extranjero con la finalidad de crear empresas y empleos, sin embargo las condiciones de trabajo eran inhumanas ya que se trabajaba de 12 a 14 horas diarias; además existían las famosas tiendas de raya en donde los trabajadores se endeudaban, con lo que prácticamente se convertían en esclavos de los patrones.

#### 2.7.6.6 La Revolución

Con la huelga de Cananea en 1906 y posteriormente la de Río Blanco, se empezó a resquebrajar el Porfiriato, en esas luchas obreras se reclamaban principalmente mejores condiciones económicas, un mejor trato a los trabajadores y posibilidad de ascensos. Es notorio que la participación obrera y campesina fue de vital importancia en el movimiento de 1910.

Ya para el año de 1917 los sindicatos estaban representados por instituciones legales.



### 2.7.6.7 Época posterior a la Revolución

Para el año de 1938, los sindicatos petroleros reclaman aumento de salarios, después de una serie de problemas en donde interviene la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece que dichos aumentos se tienen que proporcionar, pero los patrones de estas empresas se niegan a hacerlo por lo que el presidente Lázaro Cárdenas declara la expropiación petrolera, con lo que se da la fuga de capitales extranjeros. Con el inicio de la Segunda Guerra Mundial se vieron beneficiadas las industrias mexicanas, principalmente la textil.

Con la creciente industrialización se lograron mayores fuentes de trabajo y por consiguiente la expansión de los mercados, con lo que las empresas se volvían cada día más completas y a su vez surgía la necesidad de poner mayor atención al elemento humano. Es por ello principalmente que se da la aparición de carreras universitarias en el área de administración, tomando en cuenta principalmente al factor humano, como elemento importante en la industria.

## 2.8 Conceptos afines a la terminación de Relaciones Laborales

2.8.1 Salario.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados.<sup>16</sup>

El salario se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera.

2.8.2 Finiquito.- Manifiesto del trabajador dando por terminada el contrato o la relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

---

<sup>16</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Pág. 42

2.8.3 Relación de Trabajo.- Es la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Se puede romper la relación de trabajo por despido o rescisión.

2.8.4 Despido.- Es el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que queda despedido de la relación de trabajo, y que en consecuencia, debe retirarse del servicio.

2.8.4.1 Despido Justificado.- Es el acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que queda separado del trabajo por una causa justificada, o si se quiere el acto por medio del cual el patrón da aviso al trabajador de la causa y fecha en que queda separado del trabajo.<sup>17</sup>

2.8.4.2 Despido Injustificado.- Quitar o separar a un trabajador del trabajo que desempeñaba sin dar las razones, motivos o causas para ello, o bien el acto por medio del cual el patrón quita o separa al

---

<sup>17</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Pág. 43

trabajador de su empleo sin dar las razones, motivos o causas para ello.<sup>18</sup>

2.9 Rescisión.- Rescisión en materia de trabajo es un acto unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consiste en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo, por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión es un acto unilateral, pero nunca arbitrario, en relación a que tanto el patrón como el trabajador están obligados a probar las causas de rescisión que invoquen para romper la relación o el contrato de trabajo.

El despido y la rescisión tienen el mismo efecto: el rompimiento de la relación de trabajo, pero son conceptos diferentes.

Las semejanzas y diferencias entre los conceptos de despido y rescisión, las anotaremos enseguida:

- Los dos conceptos rompen la relación de trabajo.

---

<sup>18</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Pág. 43

- Los dos conceptos rompen la relación de trabajo.
- El despido puede ser justificado o injustificado y la rescisión siempre debe ser justificada.
- El despido solamente corresponde al patrón y la rescisión corresponde al patrón como al trabajador.

#### 2.10 Aviso de Despido

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido o rescisión.

El patrón está obligado a precisar la causal o causales del despido y fecha en que ésta surte efectos, a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas.

Independientemente de que el despido se funde en causa justa, puede conformarse o estar en desacuerdo con él.

### 2.12 Causa Justa

Queda obligado el patrón a pagar al trabajador únicamente las cantidades que resulten a favor de éste concepto de vacaciones proporcionales, prima de vacaciones, aguinaldo proporcional y prima de antigüedad.<sup>19</sup>

### 2.13 Desacuerdo

Se tiene que optar por tener un arreglo con el patrón o por demandar.

### 2.14 Causales del Despido o Rescisión

---

<sup>19</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Pág. 47

## 2.14 Causales del Despido o Rescisión

2.14.1 Las causales del despido son las que están previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, **sin responsabilidad para el patrón:**

1. “Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa deja de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador”.
2. Falta de probidad u honradez durante sus labores en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera a la disciplina del lugar donde se desempeñe el trabajo.
4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción 2, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
5. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
6. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.
8. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.



9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
12. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
13. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
14. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador un apena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo y

2.14.2 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, **sin responsabilidad para el trabajador**, la que la Ley Federal del Trabajo enmarca en su artículo 51, que a continuación se mencionan:

1. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
2. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4. Reducir el patrón el salario al trabajador
5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones de higiénicas del establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
8. Comprometerse el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y

## 2.15 Causales de Terminación de las Relaciones de Trabajo

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo las que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 y que a continuación se mencionan:

1. El mutuo consentimiento de ambas partes.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y
5. Los casos a que se refiere el artículo 434.<sup>22</sup>

2.16 Ejemplo del escrito solicitando el patrón, se comunique al trabajador la rescisión de su relación laboral por conducto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

---

<sup>22</sup> Ley Federal del Trabajo, Pág. 52

2.16 Ejemplo del escrito solicitando el patrón, se comunique al trabajador la rescisión de su relación laboral por conducto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Aplicación de los artículos 47 y 991 de la LFT

Promovente \_\_\_\_\_

Trabajador \_\_\_\_\_

Asunto paraprocesal

Aviso de rescisión

C. Presidente de la junta local de conciliación y arbitraje del D.F.

PRESENTE

\_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, autorizando para vista de autos, recibir notificaciones y recoger documentos a \_\_\_\_\_, ante usted, respectivamente comparezco y expongo:

Que con fundamento en los artículos 47, parte final y 991 de la Ley Federal del Trabajo, en tiempo vengo a solicitar se comunique al trabajador \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_ la carta de rescisión que adjunto, entregándole la original y dejando en autos la copia autógrafa que acompaño.

Me veo en la necesidad de acudir a ésta vía, en virtud de que el trabajador en cuestión, se negó a recibir la carta rescisoria, en la fecha que aparece al calce de la misma, no obstante los requerimientos del suscrito sobre el particular.

Por lo expuesto y fundamento, a esa H. junta atentamente pido se sirva:

Primero.- Tenerme por presentado con este escrito en el plazo legal, y

Segundo.- Turnarlo a la junta especial que corresponda, para los efectos conducentes.

Protesto lo necesario<sup>23</sup>

---

## 2.17 Ejemplo de Carta Rescisoria

Aplicación de los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo

---

<sup>23</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Pág. 50 - 52

## 2.17 Ejemplo de Carta Rescisoria

Aplicación de los artículos 47 y 991 de la Ley Federal del Trabajo

México, D. F., a \_\_\_\_\_

Sr. \_\_\_\_\_

PRESENTE

Me permito comunicar a usted que, a partir de ésta fecha, se da por terminada la relación de trabajo que tenia con ésta empresa, fundando la rescisión en lo siguiente:

Primero.- Incurrir en la causal de rescisión, prevista por el artículo 47, Fracción X de la Ley Federal del Trabajo, por dejar de asistir a sus labores los días \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, y \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_, es decir, más de tres veces en un lapso de 30 días.



**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Atentamente

---

Nombre de la empresa

Lic. \_\_\_\_\_

Gerente de Relaciones Laborales<sup>24</sup>

## 2.18 Clasificación de Finiquitos en el ámbito Bancario

### 2.18.1 Voluntario

Prima por antigüedad

---

<sup>24</sup> Ramirez Fonseca, Francisco. El Despido. Pág. 53 -54

## 2.18 Clasificación de Finiquitos en el ámbito Bancario

### 2.18.1 Voluntario

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

### 2.18.2 Despido

Tres meses de sueldo

20 días por año

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

### 2.18.3 Invalidez o Incapacidad Total y Permanente

Un mes de sueldo

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

### 2.18.4 Muerte

17 Meses en caso de no tener seguro de grupo temporal

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

### 2.18.5 Cancelación de puesto

Cuatro meses de sueldo

20 días por año

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

### 2.18.6 Jubilación

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

### 2.18.7 Traslado a Filiales

20 días por año

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

### 2.18.8 Rescisión

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

## 2.18.9 Fraude

Prima por antigüedad

Partes proporcionales de aguinaldo

Partes proporcionales de prima vacacional

Partes proporcionales de días de vacaciones no disfrutados

Compensación por antigüedad

Horas extras

Premios

## **CAPÍTULO 3**

### **MODELO PROPUESTO**

#### **3.1 Finalidad.-**

Establecer un criterio único respecto al manejo de los factores de ajuste para finiquitos internacionales para una organización mexicana de servicios bancarios.

Para llegar a determinar los factores de ajuste para finiquitos que se generen en una organización mexicana de servicio bancario, es necesario determinar estos ajustes en los conceptos de sueldo, aguinaldo, prima por antigüedad y compensación por antigüedad, por lo que a continuación detallamos estos rubros.

## 3.2 Factores de ajuste a:

### 3.2.1 Sueldos

La “Cuota Fija” quincenal se determinará realizando una comparación de sueldo entre puestos similares del país de origen y el país donde va a trabajar, la diferencia que resulte de estas será la que llamaremos “ Ajuste nominal ” de ayuda por vivir en el extranjero. Es decir, si un Gerente se traslada a trabajar a Los Angeles, California. E.U.A., va a tener el mismo sueldo que cuando estaba en el país de origen más el “ ajuste nominal ” por vivir en el extranjero será similar al puesto gerencial del país de residencia, en dólares.



EJEMPLO :

Moneda de curso legal: Dólar

Tipo de Cambio del día: \$10.23 por Dólar

#### GERENCIA NACIONAL

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 1,924.07</u>
Total	\$13,969.07 entre
	\$10.23 Dólares = 1,365.50
	Dólares

La cantidad resultante (1,365.50 Dólares) es la que llamaríamos “Cuota Fija”, que es similar a lo que percibe un Gerente en el extranjero.

#### GERENCIA EXTRANJERA

Sueldo nominal mensual \$1,365.50 Dólares

Las variaciones que se presenten en el tipo de cambio, no variarían el sueldo nominal, lo que variaría es el ajuste nominal de ayuda por vivir en el extranjero.

### 3.2.2 Variación de la moneda extranjera

En caso de variación de la moneda extranjera quedaría de la siguiente forma:

EJEMPLO :

Tipo de Cambio del día: \$10.23 por dólar

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 1,924.07</u>
Total	\$13,969.07 entre 10.23 Dólares = 1,365.50 Dólares

Tipo de Cambio del día: \$10.85 por dólar

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 2,770.68</u>
Total	\$14,815.68 entre 10.85 Dólares = 1,365.50 Dólares

Como podemos observar la “Cuota Fija” es la misma que antes de que la moneda extranjera se incrementara.

No se incrementa la “Cuota Fija” por la simple y sencilla razón de que no sufrió incremento el salario nacional ni extranjero, lo que incremento fue el “ajuste nominal” por el incremento del dólar y para no quedar por debajo de su “Cuota Fija”.

### 3.2.3 Modificaciones a Sueldos

- A) El sueldo nominal en pesos mexicanos, se ajustará cuando se modifique el nivel correspondiente en el Distrito Federal.
- B) La “Cuota Fija” se revisará anualmente y se ajustará cuando se modifique el costo de vida del país de residencia.
- C) Cuando un funcionario aumente de nivel, pase de un sueldo a otro por promoción, se llevara a cabo un incremento tanto en el sueldo nominal en pesos mexicanos, como en el “ajuste nominal”, a fin de que la “Cuota Fija” se adecue al nuevo sueldo, partiendo de un análisis particular de cada caso.

D) Las revisiones y en su caso los ajustes serán realizados por el área de Recursos Humanos y del área de Internacional.

Respecto a las modificaciones anteriores, se pueden presentar tres situaciones:

1. Cuando se modifica el sueldo nominal, sin que haya necesidad de aumentar la “Cuota Fija”, es decir:

EJEMPLO :

#### SIN INCREMENTO NOMINAL MENSUAL

Tipo de Cambio del día: \$10.85 por dólar

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 2,770.68</u>
Total	\$14,815.68 entre 10.85 Dólares = 1,365.50 Dólares = (“Cuota Fija”).

### 3.2.4 Incremento nominal

Suponiendo que el sueldo nominal aumentara 15% en el tabulador del Distrito Federal y no se requiera modificar la “Cuota Fija”, quedaría de la siguiente manera:

Sueldo nominal mensual	\$13,851.75
Ajuste nominal	<u>\$ 963.93</u>
Total	\$14,815.68 entre 10.85 Dólares = 1,365.50 Dólares (“Cuota Fija”).

Como podemos observar la compensación disminuyo porque el sueldo nominal se incrementa un 15%. Esto es por el incremento que tuvo el tabulador del Distrito Federal y se disminuyo el ajuste nominal porque en el país de residencia no sufrió de incremento su tabulador y por lo tanto la “Cuota Fija” queda igual.

2. - Cuando se incrementa la “Cuota Fija”, sin que haya aumento en el sueldo nominal, quedaría de la siguiente forma:

EJEMPLO :

SIN INCREMENTO DE “CUOTA FIJA”

Tipo de Cambio del día: \$10.85 por dólar

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 2,770.68</u>
Total	\$14,815.68 entre 10.85 Dólares = 1,365.50 Dólares (“Cuota Fija”).

### 3.2.5 “Cuota Fija”

Suponiendo que el incremento en la “Cuota Fija” es del 5%, sin que haya aumento en el sueldo nominal

Tipo de Cambio del día: \$10.85 por dólar

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 3,511.51</u>
Total	\$15,556.51 entre 10.85 Dólares =1,433.78 Dólares (“Cuota Fija”).

Unicamente la "Cuota Fija" tuvo un incremento del 5% por que el tabulador del país residente tuvo un incremento de este porcentaje. En cambio el sueldo nominal no se incremento porque el tabulador del Distrito Federal no tuvo incremento. El incremento se ve reflejado en el ajuste nominal.

3. - Cuando se modifica tanto el sueldo nominal como la "Cuota Fija", quedaría de la siguiente forma:

EJEMPLO :

SIN INCREMENTO DE SUELDO NOMINAL NI "CUOTA FIJA"

Tipo de Cambio del día: \$10.85 por dólar

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 2,770.68</u>
Total	\$14,815.68 entre 10.85 Dólares = 1,365.50 Dólares ("Cuota Fija").

### 3.2.6 Sueldo nominal y “Cuota Fija”

Suponiendo que el incremento para sueldo nominal mensual es del 10% y de la “Cuota Fija” es del 7%, quedaría de la siguiente forma:

Tipo de Cambio del día: \$10.85 por dólar

Sueldo nominal mensual	\$13,249.50
Ajuste nominal	<u>\$ 2,307.01</u>
Total	\$15,556.51 entre 10.85
	Dólares = 1,433.78 Dólares
	(“Cuota Fija”).

El incremento que se dio fue porque tanto el tabulador del Distrito Federal como el del país de residencia, obtuvieron los incrementos antes mencionados.



### 3.2.7 Gratificaciones

#### 3.2.7.1. Aguinaldo

El aguinaldo se deberá pagar en base al último sueldo nominal del empleado, es decir, se pagará con el sueldo de diciembre, no estará sujeto a ningún descuento.

En cuanto al importe del pago del aguinaldo anual, consistirá en el 70% del ingreso de la “Cuota Fija”.

#### EJEMPLO :

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 2,770.68</u>
Total	\$14,815.68 entre 10.85 Dólares = 1,365.50 Dólares (“Cuota Fija”).

Importe del aguinaldo:  $1,365.50 \times .70 = 955.85$   
Dólares

### 3.2.7.2 Prima vacacional

En cuanto al importe de la prima vacacional consiste en el 70% del ingreso quincenal de la “Cuota Fija”, es decir:

EJEMPLO :

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 2,770.68</u>
Total	\$14,815.68 entre 10.85 Dólares = 1,365.50 Dólares (“Cuota Fija”).
Ingreso neto quincenal :	\$682.75 dólares

Importe de la prima vacacional es:

$$682.75 \times .70 = 477.93 \text{ Dólares}$$

### 3.2.7.3 Compensación por antigüedad

La compensación por antigüedad consiste en el pago quincenal de una retribución adicional a los sueldos que fijan los tabuladores, mediante el sistema de nómina.

Se otorga a partir de los cinco años de servicios cumplidos.

Para dar computo a la antigüedad se basara en meses completos independientemente del día en que haya ingresado el trabajador.

El pago se determinará considerando un 2.0833% mensual sobre el salario mínimo bancario que rija en la localidad, con incremento cada cinco años por el mismo porcentaje.

La compensación por antigüedad deberá incorporarse al sueldo para el computo de jubilación, aguinaldo anual, prima de vacaciones y prima por antigüedad

Tratándose del pago del aguinaldo, cuya cuantía es de 40 días del sueldo del trabajador, el pago de la compensación

por antigüedad correspondiente se determinará considerando un 2.7777% sobre el salario mínimo que rija en la localidad, con incremento cada 5 años por el mismo porcentaje.

El cálculo de la compensación por antigüedad a pagar quincenalmente, en adición a los sueldos, se hará con base en la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	FACTOR MENSUAL
De 0 a 4 años 11 meses	0
De 5 a 9 años 11 meses	.020833
De 10 a 14 años 11 meses	.041667
De 15 a 19 años 11 meses	.062500
De 20 a 24 años 11 meses	.083333
De 25 a 29 años 11 meses	.104167
De 30 a 34 años 11 meses	.125000
De 35 a 39 años 11 meses	.145833
De 40 en adelante	.166667

La fórmula para obtener el monto mensual a pagar sera:

Salario Mínimo Bancario Mensual por factor correspondiente.

El resultado, dividido entre 2, dará el pago quincenal.

El cálculo de la compensación por antigüedad correspondiente al aguinaldo de cuarenta días, se hará con base en la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	FACTOR
De 0 a 4 años 11 meses	0
De 5 a 9 años 11 meses	.027777
De 10 a 14 años 11 meses	.055556
De 15 a 19 años 11 meses	.083333
De 20 a 24 años 11 meses	.111110
De 25 a 29 años 11 meses	.138889
De 30 a 34 años 11 meses	.166666
De 35 a 39 años 11 meses	.194444
De 40 en adelante	.222222

La fórmula para obtener el monto a pagar en adición al aguinaldo, será:

Salario Mínimo Bancario Mensual por factor correspondiente

Partiendo de que para el computo de la antigüedad se tomarán meses completos, el derecho al primer pago y a los incrementos quinquenales subsecuentes se generará el día primero del mes correspondiente.

#### EJEMPLO:

Si un trabajador cumple 5 años de antigüedad el 26 de febrero, el pago de su compensación por antigüedad se computará a partir del día 1° de febrero (factor mensual .020833), o sea el primer día del mes en que cumpla el quinto aniversario.

Si un trabajador cumple veinte años de antigüedad el día 31 de abril, el incremento a su compensación por antigüedad o sea la aplicación del factor .083333, se efectuará a partir del día 1° de abril.

Es decir, cada quinquenio se efectuará el incremento correspondiente precisamente a partir del primer día del mes en que el trabajador lo cumpla.

EJEMPLO DE APLICACIÓN DE FACTOR A  
COMPENSACION POR ANTIGÜEDAD.

Tipo de cambio \$10.85 por Dólar

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00
Ajuste nominal	<u>\$ 3,511.51</u>
Total	\$15,556.51 entre 10.85
	Dólares = 1,433.78
	Dólares ("Cuota Fija")

El cálculo de la compensación por antigüedad mensual,  
suponiendo una antigüedad de 10 años:

Salario Mínimo Bancario \$1,200.00  
Factor por antigüedad: .041667  
Compensación por antigüedad:  $1,200.00 \times .041667 =$   
 $=50.00$

Conversión de la compensación por antigüedad a Dólares:

$50.00 \text{ entre } 10.85 = 4.61 \text{ Dólares}$

El ingreso total quedaría de la siguiente forma :

Sueldo nominal mensual	\$12,045.00		
Ajuste nominal	\$ 3,511.51		
Compensación por antigüedad	\$ <u>50.00</u>		
	\$15,606.51	entre	10.85
	Dólares	=	1,438.39
	Dólares (“Cuota Fija”).		

La compensación por antigüedad únicamente se paga al trabajador sindicalizado.



### 3.2.8 Ejemplo de Finiquito Internacional

Una vez que determinamos los factores de ajuste a los conceptos que integran cualquier finiquito, podemos determinar y calcular finiquitos por cualquier motivo que se presente, como los que anteriormente se mencionaron, es decir,

Por ejemplo:

Un empleado que trabaja en una institución bancaria mexicana, asignado en oficinas instaladas en Los Angeles California, E.U.A., causa baja por concepto de Cancelación de puesto, se le pagan los siguientes conceptos:

Fecha de ingreso: 1° de junio de 1990

Fecha de baja: 30 de junio de 1988

Años de servicio: 8 años

Sueldo mensual \$12,045.00

Ajuste nominal \$1,924.07

Total : \$13,969.07 = entre 10.23 Dólares = 1,365.50 Dólares

Moneda de curso legal: Dólar

Tipo de cambio: 10.23

Salario Mínimo bancario:  $\$1,200 \times 0.41667 =$

$50 \text{ entre } 10.23 = 1.89 = 1,365.50 + 1.89 = 1,367.39$

BASE PARA CALCULO DE

## FINIQUITO

CONCEPTOS :		Dólares
1. Indemnización por Ley	Cuatro Meses de sueldo	5,469.56
2. Indemnización por Ley	20 días por año (160)	7,292.75
3. Prima por antigüedad	12 días por año (96)	750.73
4. Partes proporcionales de aguinaldo	Proporcional	118.56
5. Partes proporcionales de prima vacacional	Proporcional	478.59
6. Partes proporcionales de días de vac. no disfrutados	Proporcional	0.00
7. Horas extras		0.00
8. Premios		0.00
		<b>14,110.19</b>

Prima por antigüedad. Esta topado a dos veces el Salario Mínimo Bancario. Es decir:

$$1,200 \times 2 / 30 = 80 / 10.23 = 7.82 \times 96 = 750.73$$

$$\text{Aguinaldo: } 1,367.39 \times .70 = 957.17 / 19.76 \times 6 = 118.56$$

$$\text{Prima Vacacional: } 1,367.39 / 2 = 683.70 \times .70 = 478.59$$

### 3.3 Políticas

- A) El manejo de los sueldos del personal residente en el extranjero, se basará en el tabulador estructurado para el Distrito Federal, más un ajuste nominal por vivir fuera del país, basada en el costo de vida del lugar de residencia.
  
- B) El pago se efectuará en la moneda de curso legal del país en que residan, convertido al tipo de cambio interbancario de compra, de la apertura del día quincenal de pago.
  
- C) A fin de que cada funcionario reciba un ingreso neto fijo cada quincena, en la moneda del país de residencia, el ajuste nominal por vivir fuera del país se modificara de acuerdo a las variaciones que se presenten en el tipo de cambio.

## CONCLUSIONES

Derivado de la investigación realizada y el modelo administrativo desarrollado, se concluye lo siguiente:

- La eficiencia de cualquier organismo es un resultado, no es de la casualidad ni de la improvisación.
- Es importante determinar un factor para el cálculo de finiquitos que sean aplicables en cualquier país del mundo, ya que con esta aplicación cualquier trabajador sería liquidado en forma equitativa, cuidando sus intereses, comparado con cualquier trabajador que tenga datos laborales similares. El calcular la “Cuota Fija” es un trabajo muy arduo ya que se compara el sueldo de un trabajador nacional con el sueldo de un trabajador extranjero del mismo nivel, la diferencia que resulte entre los sueldos en moneda extranjera, sería el ajuste nominal que aplicaríamos para igualar los ingresos del trabajador nacional con los ingresos del trabajador extranjero. Una vez determinado el cálculo de la “Cuota Fija” es lo que nos serviría de base para determinar un finiquito internacional.

- Desde el punto de vista social es muy importante aplicar este “factor” no nada más para una empresa de servicios bancarios sino se considera que sería para toda organización que tiene presencia en el extranjero, porque los clientes se enterarían y sería un punto a favor de la organización por que los clientes confiarían aun más de ésta y repercutiría en el aspecto económico por que los clientes recomendarían los servicios o productos de la organización, y esto traería como consecuencia el crecimiento, desarrollo y por supuesto reportarían mayor utilidad.
- La situación actual por la que atraviesa el país, obliga a las organizaciones a trabajar con sistemas administrativos adecuados que permitan alcanzar los mayores beneficios con el mismo esfuerzo.
- La administración es imprescindible para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social, es decir, la utilización de un sistema de factores de ajuste aplicables a finiquitos internacionales para una organización son necesarios para la optimización de ésta y el aprovechamiento de los recursos materiales y tecnológicos, lo cual traerá como consecuencia la estabilidad y desarrollo de la misma.

## BIBLIOGRAFIA

Arias, Galicia Fernando.

*Administración de los Recursos Humanos*

México, Trillas, 1997

Bailón, Valdovinos Rosalío

*Derecho Laboral*

México, Mundo Jurídico, 1996.

Cavazos, Flores Baltazar

*Derecho Laboral en Iberoamérica*

México, Trillas, 1996.

Hernández, Sampieri Roberto / Fernández, Collado Carlos

/ Bautista, Lucio Pilar.

*Metodología de la investigación*

México, 1995

Lagunilla, Iñárritu Alfredo

*Historia de la Banca y Moneda en México.*

México, Jus, 1996

Ramírez, Fonseca Francisco

*El Despido.*

México, Pac, S.A. de C.V., 10ª Edición, 1996

Reyes, Ponce Agustín.

*Administración Moderna*

México, Limusa, 1995

Ruiz, Lugo Sergio

*Práctica del Enjuiciamiento Laboral*

México, Pac, 1995.

Saldaña, Alvarez Jorge

*Manual del Funcionario Bancario.*

México, Asociación de Banqueros de México, 1994

Ley Federal del Trabajo, Codigos y reglamento

México, Ed. Porrúa, 1998