



000004

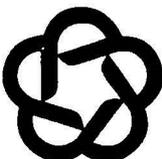
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

PERSONAL OPERATIVO

2008

Versión Pública

COMISIÓN DE FIDUCIARIOS
ARCHIVO



FONATUR
INDICE

	PÁGINA
CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales	1
CAPÍTULO SEGUNDO Derechos, Obligaciones y Prohibiciones	2
CAPÍTULO TERCERO Contratación	5
CAPÍTULO CUARTO Jornada de Trabajo	6
CAPÍTULO QUINTO Vacaciones, Permisos y Licencias	8
CAPÍTULO SEXTO Escalafón y Tabulador de Sueldos	9
CAPÍTULO SÉPTIMO Capacitación	12
CAPÍTULO OCTAVO Prestaciones de Seguridad Social	13
CAPÍTULO NOVENO Prestaciones Económicas	15
CAPÍTULO DÉCIMO Riesgos Profesionales	17
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO Incentivos	18
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO Quejas	18
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO Sanciones	19
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO Terminación de la Relación Laboral	21
TRANSITORIOS	23

000004



**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
PARA PERSONAL OPERATIVO DE
FONATUR**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 1.

El Fondo Nacional de Fomento al Turismo, es un fideicomiso público, en el cual su fiduciaria es Nacional Financiera, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo, y en el contenido de las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**, nos referiremos al mismo, como **FONATUR**.

ARTICULO 2.

Las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**, regularán la selección, contratación, remuneración, capacitación y desarrollo, incentivos, prestaciones, separación, liquidación y en general, todo lo relativo a las relaciones laborales entre **FONATUR** y su personal operativo.

La Dirección General y los titulares de las distintas áreas de **FONATUR**, tendrán a su cargo la obligación de vigilar que estas **Condiciones Generales de Trabajo** y las disposiciones que de ellas emanen, sean cumplidas en su integridad.

ARTICULO 3.

FONATUR entregará a cada uno de sus empleados, un ejemplar de estas **Condiciones Generales de Trabajo** para su conocimiento, observación y cumplimiento de las mismas.

ARTICULO 4.

El personal operativo de **FONATUR**, se clasificará como sigue:

- a) Trabajador Permanente.
- b) Trabajador Temporal o Eventual.

7700000



ARTICULO 5.

No se aplicarán estas **Condiciones Generales de Trabajo**:

- I. A los miembros del Comité Técnico.
- II. A los corresponsales, representantes y apoderados de FONATUR, no sujetos a contrato individual de trabajo.
- III. Al personal de mandos medios y superiores de FONATUR.

ARTICULO 6.

Las relaciones de trabajo, entre FONATUR y su personal, se regularán conforme a las presentes **Condiciones Generales de Trabajo** y en lo no previsto se aplicarán las siguientes leyes:

- a) Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- b) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- c) Ley Federal del Trabajo;

CAPITULO SEGUNDO

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones

ARTICULO 7.

El personal de FONATUR, tendrá los derechos, obligaciones y prohibiciones que se consignan en estas **Condiciones Generales de Trabajo** y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

ARTICULO 8.

Los empleados de FONATUR, tienen derecho a:

- I. Percibir el sueldo correspondiente al puesto del que sean titulares, de conformidad al tabulador de salarios.
- II. Percibir la remuneración originada por horas extras previamente autorizadas.
- III. Beneficiarse del Sistema de capacitación y desarrollo establecido por FONATUR.
- IV. Ascender a puestos de categoría superior, cuando existan vacantes, siempre que se llenen los requisitos establecidos para tales efectos, conforme al procedimiento escalafonario en vigor.
- V. Disfrutar de las vacaciones y descansos previstos en las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**.
- VI. Obtener los permisos y licencias previstos en estas **Condiciones Generales de Trabajo**.



- VII. Percibir la gratificación anual en los términos de las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**.
- VIII. Utilizar el servicio médico que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- IX. Percibir las pensiones que otorga el IMSS.
- X. Ser tratados por sus superiores jerárquicos con consideración y escuchados en sus sugerencias, quejas y asuntos relacionados con el trabajo y en caso necesario, acudir a la Oficina de Quejas en los términos de las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**.
- XI. Participar en los programas de carácter social, cultural y deportivo establecidos por FONATUR.
- XII. Disfrutar de las demás prestaciones consignadas en estas **Condiciones Generales de Trabajo** las que en el futuro se establezcan.
- XIII. Los que fijan las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

ARTICULO 9.

Es Obligación del personal de FONATUR:

- I. Cumplir con las disposiciones contenidas en las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**.
- II. Cumplir con todas las disposiciones de carácter técnico y administrativo que dicte FONATUR.
- III. Cumplir con el horario de labores que le haya sido asignado, presentándose puntualmente en el centro de trabajo, en la población a la que haya sido adscrito.
- IV. Registrar la hora de entrada y salida de sus labores, a través de los medios de control establecidos.
- V. Desempeñar las funciones que le sean conferidas en relación al puesto de que sean titulares, con todo el empeño, diligencia y moralidad.
- VI. Tomar los cursos de capacitación que le sean asignados, de acuerdo a las exigencias del trabajo que desempeñen.
- VII. Someterse en cualquier tiempo a los exámenes médicos, de habilidades, de capacidad, de aptitudes, de intereses, de personalidad, de conocimientos y cualquier otro que sea necesario.
- VIII. Tratar a sus superiores, compañeros y subordinados con la atención y cortesía debida, evitando toda palabra o acto que pueda relajar los principios de autoridad, de disciplina o de respeto a cualquier persona.
- IX. Atender debidamente a la clientela de FONATUR y al público en general.
- X. Guardar secreto de todo asunto de trabajo.
- XI. Someter a su superior inmediato, cualquier problema grave que se relacione con sus labores dentro de FONATUR.
- XII. Observar buenas costumbres y una conducta digna en el desempeño de sus labores.
- XIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de FONATUR o de sus compañeros de trabajo.



- XIV. Comunicar a sus superiores todas las situaciones o actos que puedan originar daños o perjuicios a FONATUR, a sus compañeros de trabajo y al público en general.
- XV. Firmar los recibos por concepto de salario u otras remuneraciones.
- XVI. Dar aviso a la Gerencia de Personal de FONATUR, antes de las 10:00 horas, sea cual fuere su horario, cuando por causas de enfermedad u otras ajenas a su voluntad, no puedan presentarse a sus labores.
- XVII. Informar a la Gerencia de personal, el cambio de su domicilio y de su número telefónico, dentro de un plazo no mayor de cinco días, a partir de que se dé el cambio.
- XVIII. En caso de renuncia, dirigir ésta por escrito a FONATUR, por conducto de su jefe inmediato, con cuando menos, quince días naturales de anticipación.

ARTICULO 10.

Queda prohibido al personal de FONATUR:

- I. Hacer negocios con FONATUR, obligar su firma con ésta, representar ante ella a otras personas o celebrar operaciones en virtud de las cuales pudieran resultar deudores de FONATUR, salvo las que efectúen conforme al Otorgamiento de Créditos al Personal.
- II. Celebrar rifas en los locales de FONATUR.
- III. Efectuar colectas para festejar los onomásticos de los jefes o superiores inmediatos, y para cualquiera otra finalidad en los locales de FONATUR.
- IV. Efectuar transacciones u operaciones de cualquier género dentro de FONATUR y, en general, realizar actividades ajenas al trabajo.
- V. Sustraer de las oficinas de FONATUR documentos, útiles, papeles y pertenencias de la misma, así como transmitir o sustraer información mediante dispositivos o medios electrónicos, o que estén bajo su cuidado o guarda, sin previo permiso escrito otorgado por los representantes de FONATUR.
- VI. Ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de FONATUR, la de sus compañeros o de los terceros que por cualquier motivo estén dentro de las oficinas o dependencias de la misma.
- VII. Permitir que otra persona marque sus horas de entrada y salida del trabajo.
- VIII. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de FONATUR.
- IX. Presentarse a FONATUR en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado.
- X. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.
- XI. Suspender las labores sin autorización de FONATUR.
- XII. Usar los útiles, herramientas y equipos de trabajo para propósitos distintos de aquellos a los que están destinados.
- XIII. Hacer cualquier clase de propaganda dentro de FONATUR, durante las horas de trabajo.



CAPITULO TERCERO

Contratación

ARTICULO 11.

FONATUR, para tal efecto, celebrará con sus empleados contratos individuales de trabajo, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que van a prestar.

ARTICULO 12.

Con el personal permanente, se celebrará contrato de trabajo por tiempo indefinido; y, con el personal temporal o eventual, por el tiempo que exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, la obra que se va a realizar, o por el necesario para la sustitución autorizada de empleados, que por prescripción médica, o por autorización especial, se ausenten temporalmente de sus labores.

ARTICULO 13.

FONATUR, podrá contratar como empleados, para ocupar las plazas previstas en su estructura de organización y previo cumplimiento del procedimiento de escalafón a que se refiere el Capítulo Sexto de estas **Condiciones Generales de Trabajo**, a las personas seleccionadas que hubieren cubierto los requisitos siguientes:

- I. Ser de nacionalidad mexicana. Los extranjeros sólo podrán ingresar cuando medien razones especiales que, a juicio de la Dirección General, hagan conveniente la contratación, siempre que ésta no exceda del 10% del personal y que su situación migratoria les permita celebrar contrato individual de trabajo.
- II. Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- III. Proporcionar con veracidad todos los datos requeridos en la solicitud de empleo, acompañando los documentos que en ella se soliciten. La falsedad de cualquiera de ellos será motivo suficiente para negarle el ingreso.
- IV. Los candidatos varones deberán comprobar que han cumplido con la Ley del Servicio Militar Nacional.
- V. Observar resultados satisfactorios en los exámenes médicos, de capacidad, aptitudes, intereses, personalidad y de conocimientos, así como en los estudios socioeconómicos e investigaciones de antecedentes que se les practiquen y reunir los demás requerimientos del puesto.

ARTICULO 14.

En ningún caso, se admitirá al servicio de FONATUR, a las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

000004



- I. Las designadas para un puesto de elección popular, por todo el tiempo que deba durar su encargo, según la Ley, aunque por licencia u otra razón no lo desempeñen.
- II. Las que hayan sido declaradas en estado de quiebra o concurso y los deudores incumplidos de FONATUR y de sus empresas filiales.
- III. Las que tengan litigio pendiente con FONATUR o sus empresas filiales.
- IV. Las que hubieren sido condenadas por delitos comunes o inhabilitadas para el ejercicio del comercio.
- V. Las que sean parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado de algún Consejero, Comisario, funcionario o empleado de FONATUR, exceptuándose de este impedimento a las personas que ingresen para prestar servicios técnicos o profesionales, cuando a juicio del Director General se justifique la contratación y siempre que dichas personas desempeñen sus tareas en actividades y departamentos diferentes de aquellos en los que laboren los mencionados parientes.
- VI. Las que estén sujetas a alguna otra relación laboral, salvo que se trate de cargos docentes o de otros empleos, que a juicio de FONATUR, sean compatibles por sus actividades y horarios con el empleo que se vaya a desempeñar en FONATUR.
- VII. Las que hayan sido separadas de FONATUR por causas imputables al empleado.
- VIII. Las que estén disfrutando de cualquiera de las pensiones que haya otorgado FONATUR.

ARTICULO 15.

FONATUR celebrará los contratos de fianza que se consideren necesarios, para el personal que vaya a ocupar puestos en los que se maneje dinero, en efectivo o en documentos.

CAPITULO CUARTO

Jornada de Trabajo

ARTICULO 16.

La jornada de trabajo será de 40 horas a la semana, las que se distribuirán conforme a los horarios que establezca la Dirección General, bien con el carácter de generales para toda FONATUR, o de especiales, para determinadas áreas administrativas, según la naturaleza de las actividades, circunscribiéndolas a las jornadas legales, en cada caso en particular.

ARTICULO 17.

El hecho de que, por circunstancias especiales, la jornada de trabajo sea inferior a la establecida en el Artículo inmediato anterior, no implica renuncia alguna por parte de FONATUR, para implementar el horario de 40 horas a la semana.



ARTICULO 18.

El personal que ejecute ordinariamente labores en día sábado, tendrá derecho a descansar otro día de la semana, y a recibir, por el trabajo de los días sábados, una prima del 25% sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

ARTICULO 19.

Dentro de los horarios establecidos, se concede una tolerancia de 10 minutos diarios. A todo aquel empleado que no la observe, se le aplicará por cada día, una amonestación por escrito, con copia para su expediente.

Si el empleado, excediere 30 minutos de la hora de entrada o si, llegando a acumular tres amonestaciones por escrito, en un lapso de 30 días, reincidiere en su falta de puntualidad, FONATUR podrá rehusarse a admitirlo en su trabajo y su falta, será considerada como injustificada para todos los efectos legales.

Si a pesar de estas sanciones, el empleado reincidiere en su falta de puntualidad, se le podrán aplicar las sanciones a que alude el Capítulo Décimo Tercero de estas **Condiciones Generales de Trabajo**.

ARTICULO 20.

Cuando por causas especiales plenamente justificadas, el Gerente o funcionario con nivel jerárquico superior, considere que no se perjudican las labores que tiene asignadas el empleado, podrá autorizarse, en forma excepcional, llegar después de la hora de entrada o anticipar la hora de salida.

Los funcionarios antes mencionados, deberán comunicar por escrito a la Gerencia de Personal, en forma previa a su ejercicio, los permisos que hayan otorgado, para efectos de registro y cómputo.

ARTICULO 21.

Cuando las necesidades de trabajo lo exijan, el Gerente o funcionario con el nivel jerárquico equivalente de una unidad administrativa, planteará a la Gerencia de Personal los casos de empleados que excepcionalmente deban trabajar tiempo extraordinario o en días sábados, domingos o los de descanso obligatorio que señala la ley, fundamentando debidamente su proposición.

En caso de que no sea posible la comunicación previa, el mismo funcionario justificará posteriormente a dicha Gerencia, la necesidad del tiempo extraordinario laborado.

Se considera tiempo extraordinario, aquél que se labora fuera de la jornada diaria estipulada.



ARTICULO 22.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, el tiempo extraordinario que llegará a laborar el empleado, no podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces a la semana y se remunerará con un 100% más de salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Cuando se exceda de estos límites se remunerarán con un 200% más del salario diario ordinario en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, en caso de que el empleado llegara a laborar en día de descanso, independientemente del salario diario ordinario que le corresponda por dicho día de descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado, sin importar el número de horas laboradas y siempre que no exceda de las horas de jornada ordinaria.

CAPITULO QUINTO

Vacaciones, Permisos y Licencias

ARTICULO 23.

Son días de descanso obligatorio los que señala la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 24.

Después de cumplir un año de servicios y dentro de seis meses, contados a partir de esta fecha, el empleado tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones con base en las siguientes modalidades.

De 1 a 9 años de servicio: 20 días laborables.

De 10 a 14 años de servicios: 25 días laborables.

De 15 años de servicio cumplidos en adelante: 30 días laborables.

Dicho período anual de vacaciones se disfrutará de conformidad con el calendario previo, que elaboren los titulares de cada área, de acuerdo a sus necesidades de trabajo y considerando que no se perjudique la eficiencia de las labores respectivas, remitiendo copia a la Gerencia de Personal para su registro y cómputo.

ARTICULO 25.

Las vacaciones no serán acumulables, ni podrán compensarse con una remuneración.

El sueldo del período de vacaciones y la prima del 50% señalada en el Artículo 56 de estas **Condiciones Generales de Trabajo**, se pagarán antes del inicio de las mismas, para lo cual será necesario notificar a la Gerencia de Personal, como mínimo con quince días de anticipación.



ARTICULO 26.

En el caso, de empleados permanentes, como temporales, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, así como a la prima de vacaciones, que también proporcionalmente les corresponda.

ARTICULO 27.

Tratándose de empleados cuyo desempeño laboral haya sido consistentemente positivo, se le podrán conceder licencias con goce de sueldo durante un periodo de diez días, como máximo una vez cada cinco años.

Estas licencias se otorgarán siempre que el total de licencias otorgadas por éste o cualquier otro concepto, no perjudique la buena marcha de FONATUR, previo dictamen escrito del Director del área respectiva y con la autorización escrita del Director General.

En estos casos, las licencias podrán estar ligadas cuando menos al 50% de su período anual de vacaciones y solicitadas por escrito a la Dirección Administrativa, con la debida anticipación, para su estudio y resolución.

La solicitud mencionada deberá ser presentada por el empleado, con el dictamen por escrito de Director de área a que se refiere el segundo párrafo de este Artículo, quien se comprometerá a no solicitar su sustitución temporal.

CAPITULO SEXTO

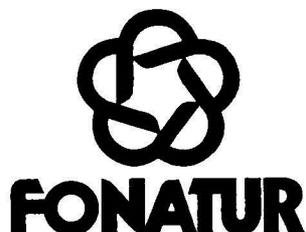
Escalafón y Tabulador de Sueldos

ARTICULO 28.

FONATUR, establecerá y hará del conocimiento de su personal, el escalafón que regulará su clasificación por actividades, categorías y antigüedad.

ARTICULO 29.

El procedimiento de escalafón deberá ser observado en los casos en que se requiera cubrir una plaza vacante o de nueva creación, seleccionando en primer término a los elementos del personal permanente de FONATUR, de la categoría inmediata anterior de la rama de actividad de que se trate, de conformidad con los criterios y condiciones que se señalan en las siguientes fracciones debiendo, en cada caso particular, considerar el aspecto que más importe en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar:



- I. Evaluación técnica del desempeño del puesto actual, a través del sistema que establezca FONATUR, que considere los siguientes elementos:
 - a) Análisis y calificación de los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el empleado para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto.
 - b) Análisis y calificación del grado de eficiencia y responsabilidad con que se ha desempeñado el puesto, en orden a los requerimientos del mismo.
 - c) Determinación del grado de progreso o evolución del empleado desde la última evaluación.
- II. Evaluación técnica de la suficiencia para el nuevo puesto, a través del sistema que establezca FONATUR, que comprenda los siguientes aspectos:
 - a) Conocimientos académicos.
 - b) Experiencia.
 - c) Capacidad técnica
 - d) Capacidad de trabajo.
 - e) Análisis de los rasgos de la personalidad que requiera el nuevo puesto.
- III. Antigüedad.
- IV. Disciplina.
- V. Puntualidad.

En caso de no encontrarse candidatos idóneos, de acuerdo con lo señalado en las fracciones anteriores, para integrar la plaza de que se trate se podrá recurrir, utilizando los mismos criterios, al personal temporal o eventual o, en su defecto, a los solicitantes de empleo.

ARTICULO 30.

La aplicación del procedimiento escalafonario, se hará con base en la clasificación de puestos contenida en el tabulador de sueldos.

ARTICULO 31.

Se aplicará el procedimiento escalafonario con base en las aptitudes y capacidades del empleado.

ARTICULO 32.

Para los efectos del procedimiento escalafonario, la Gerencia de Personal deberá mantener al corriente la información de cada empleado, señalada en el Artículo anterior, así como la relativa a las plazas vacantes y de nueva creación autorizadas por FONATUR y por la dependencia competente.

ARTICULO 33.

Cuando las necesidades de FONATUR lo requieran, el empleado que ocupe un determinado puesto, podrá ser removido a otro, de acuerdo con estas modalidades:



- I. Podrá ser transferido a un puesto similar en grado de habilidad y responsabilidad, e igual en sueldo.
- II. Si se requiere que un empleado desempeñe transitoriamente un puesto superior, se le compensará con la diferencia de sueldo de este último, en tanto se reincorpora o designa al titular del mismo, en el entendido que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ARTICULO 34.

FONATUR de acuerdo con sus necesidades particulares, sus posibilidades presupuestarias y con las condiciones generales de las diferentes localidades, fijará y mantendrá actualizadas las remuneraciones del personal por medio de un tabulador de sueldos, el cual será sometido a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En dicho tabulador se asignará a cada puesto el sueldo justo, de acuerdo con la cantidad, calidad y responsabilidad de trabajo.

ARTICULO 35.

Los movimientos de sueldos que se presenten en FONATUR, pueden originarse por las siguientes causas:

- I. Promoción a un puesto de mayor nivel jerárquico, como resultado del procedimiento escalafonario previsto en el Artículo 28 de estas **Condiciones Generales de Trabajo**.
- II. Porque en el mismo puesto haya registrado un incremento, sensible y permanente, en la actividad o en el grado de responsabilidad de la misma, que motive un cambio de nivel en el tabulador, previos el análisis y valuación correspondientes.
- III. Aumento de sueldo en el mismo puesto, con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral del empleado y de conformidad con el sistema establecido.
- IV. Por ajustes derivados de una modificación en la estructura de sueldos en la localidad o de disposiciones emanadas de autoridad competente.

ARTICULO 36.

FONATUR pagará los sueldos en quincenas vencidas, en el lugar en donde el empleado preste sus servicios, previa firma del recibo correspondiente, realizándose el pago a través de los medios electrónicos interbancarios a la cuenta personal del empleado, los días 10 y 25 de cada mes, en caso de ser inhábil, será pagado al día hábil inmediato anterior.



ARTICULO 37.

El salario mínimo en FONATUR, será el que se consigna en los tabuladores autorizados por la dependencia competente.

CAPITULO SÉPTIMO

Capacitación

ARTICULO 38.

FONATUR, estructurará un sistema de prestaciones de carácter cultural y deportivo; el cual cubrirá, a través de programas de capacitación y actividades, que coadyuven al desarrollo Integral del empleado, para procurar tanto el mejoramiento en sus conocimientos y en la eficiencia de su trabajo, como su superación personal.

ARTICULO 39.

El personal de FONATUR, tendrá el derecho y la obligación de capacitarse en aquellas materias que le permitan elevar su nivel de vida y productividad, dentro de los programas y planes de capacitación y a través de los medios que se aprueben de conformidad con los preceptos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Para tal efecto, se tomarán en cuenta las necesidades de capacitación derivadas de los planes y programas de actividades de FONATUR, así como las características potenciales y de desempeño laboral que individualmente presente cada empleado.

ARTICULO 40.

FONATUR llevará a cabo una labor permanente de evaluación de la capacitación en todas sus etapas y procedimientos, a efecto de lograr una mejor orientación y aprovechamiento de la misma, en beneficio de los empleados y de FONATUR.

ARTICULO 41.

Los empleados que asistan a un curso de capacitación financiado por FONATUR adquieren, por ese mismo hecho, la obligación de asistir puntualmente, cumplir con todos los requerimientos del curso y presentar los exámenes de evaluación que sean requeridos, excepto en aquellos casos en que se acredite su competencia a satisfacción de FONATUR.



ARTICULO 42.

FONATUR a través de la Dirección General, ejercerá una acción coordinadora y de supervisión respecto de sus propios planes y programas de capacitación, sin perjuicio de las funciones que corresponden a las demás Autoridades competentes.

ARTICULO 43.

FONATUR de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias y con los resultados de la evaluación del desempeño laboral de sus empleados, podrá otorgarles subsidios a través de becas, cuando se interesen en superar su nivel técnico, académico, de especialización o cultural, bien sea por medio de cursos que se encuentren incluidos en los programas anuales de capacitación o fuera de éstos.

ARTICULO 44.

Cuando se trate de estudios en los cuales exista un control en cuanto a asistencia y aprovechamiento, el empleado deberá comprobar una asistencia mínima de 80%, así como también un promedio de calificación no inferior de 8 en la escala de 10 o su equivalente, si se emplea otro sistema diferente al decimal. De no ser así, el empleado perderá el derecho a esta prestación.

ARTICULO 45.

De acuerdo a sus posibilidades presupuestarias, FONATUR establecerá los programas de fomento a las actividades que permitan el desarrollo de las facultades artísticas y culturales de su personal.

ARTICULO 46.

Con objeto de fomentar el deporte entre su personal, FONATUR establecerá los programas para sus prácticas en las diversas ramas y otorgará subsidios para la adquisición de uniformes, equipo, contratación de entrenadores y alquiler de instalaciones, de acuerdo a sus posibilidades presupuestarias.

CAPITULO OCTAVO

Prestaciones de Seguridad Social

ARTICULO 47.

Los empleados tendrán los beneficios por concepto de pensiones y servicios médicos, en los términos que otorga el IMSS, de acuerdo a su legislación.

Por lo anterior, respecto a los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y, guarderías para hijos de



asegurados. Esos beneficios serán satisfechos por el IMSS, en base al esquema de pensiones que aplique en dicho instituto, conforme a la Ley del Seguro Social.

De igual forma, cualquier tipo de pensión vitalicia, ya sea por retiro, vejez o cesantía en edad avanzada, invalidez, muerte, que en su caso proceda, la concederá el IMSS en términos de su legislación.

ARTICULO 48.

Son beneficiarios del Servicio Médico que otorga el IMSS, en términos de su legislación, los empleados en servicio activo y los familiares de éstos, que se mencionan a continuación:

- la esposa o concubina;
- los hijos hasta la edad de 25 años cuando, además, se encuentren estudiando una carrera en planteles del sistema educativo nacional.

ARTICULO 49.

Para que los familiares del empleado en servicio activo a que se refiere el Artículo inmediato anterior, tengan el derecho al Servicio Médico, deberán comprobar a satisfacción del IMSS, que dependen económicamente del mismo empleado y que no tienen por sí mismos derecho a similares prestaciones, provenientes de organismos públicos o privados.

ARTICULO 50.

Las empleadas que vayan a dar a luz tendrán derecho a que se les proporcione descanso, con goce de sueldo, por un lapso de 45 días anteriores a la fecha del alumbramiento, de conformidad con las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**.

A partir de la fecha del alumbramiento, disfrutarán de un descanso de 45 días, con goce de sueldo, sin que pueda prolongarse este término, salvo dictamen médico. Asimismo, FONATUR les otorgará la cantidad equivalente a un mes de sueldo nominal íntegro, como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento, una canastilla cuyo costo no será inferior a la que proporcione el IMSS, así como una ayuda mensual para lactancia en especie, durante un período de 6 meses. Si la ayuda se otorga en efectivo, ésta no será inferior al 11% del salario establecido en el tabulador autorizado por la dependencia competente.

ARTICULO 51.

Cuando dé a luz la esposa o concubina del empleado, tendrá derecho a la canastilla y a la ayuda para lactancia señaladas en el artículo anterior.



ARTICULO 52.

Al fallecer un empleado en servicio activo (que se encuentre dentro del régimen de pagos por defunción previsto en este Artículo) la persona o personas que hayan designado entre sus parientes que dependan económicamente del mismo, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- a) Cuando el empleado tuviere cuando menos una antigüedad en el servicio de seis meses, quienes se hagan cargo de los gastos de inhumación, recibirán hasta el importe de cuatro meses de las percepciones ordinarias que estuviere percibiendo en esa fecha.
- b) A recibir durante los 18 meses siguientes a la defunción del empleado en servicio activo, la mitad del sueldo que disfrutaba al fallecer.

FONATUR podrá contratar un seguro de vida, para cubrir las prestaciones del presente Artículo.

En caso de que el empleado no tuviese dependientes económicos, las prestaciones mencionadas se otorgarán a las personas que haya designado como beneficiarias del seguro de vida correspondiente.

CAPITULO NOVENO

Prestaciones Económicas

ARTICULO 53.

Las cuotas obrero patronales que se generen al Instituto Mexicano del Seguro Social; así como las aportaciones que se cubran al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y a las Administradoras de Fondos para el Retiro, serán cubiertas en términos de la ley aplicable.

ARTICULO 54.

FONATUR, establece para su personal las prestaciones estipuladas en los siguientes artículos.

ARTICULO 55.

FONATUR proporcionará a su personal los siguientes servicios:

Descuento en empresas comerciales con las que FONATUR, haya celebrado convenio. Para tal efecto, periódicamente se editará una relación actualizada con las empresas comerciales que ofrezcan descuentos.



ARTICULO 56.

Se pagará una prima vacacional, equivalente al 50%, del sueldo base de los días a que tiene derecho el empleado por vacaciones, conforme a estas **Condiciones Generales de Trabajo**, el cual podrá cubrirse en forma anticipada en el mes de enero de cada año a petición del empleado.

ARTICULO 57.

FONATUR otorgará a su personal, cuando haya prestado un año efectivo de servicios, un aguinaldo anual, equivalente a 40 días de sueldo percibido por el trabajador, entendiéndose por éste el sueldo base, salvo que el Ejecutivo Federal disponga una variante para tal efecto en el Decreto correspondiente.

Esta gratificación será cubierta en forma proporcional al trabajador que haya laborado un período menor al año efectivo de servicios.

Este concepto, se pagará antes del 20 de diciembre de cada año.

ARTICULO 58.

FONATUR, constituirá un fondo de ahorro a favor de sus empleados en servicio activo, con una aportación igual a la que realice el empleado, teniendo como monto máximo el 7%, del sueldo mensual nominal y percepciones ordinarias y permanentes, entendiéndose por ésta sueldo base que a ellos pague FONATUR. Estas cantidades se depositarán mensualmente, en un fondo común que FONATUR invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores y, las entregará a sus empleados en la primera quincena de julio de cada año, junto con los rendimientos que generen las inversiones que FONATUR realice con los recursos de este fondo, en los términos de este Artículo.

En el evento en el que el trabajador haya solicitado un descuento menor al 7% del fondo de ahorro, FONATUR podrá incrementar, a petición de parte dicho descuento sin que en ningún caso pueda exceder del 7%.

ARTICULO 59.

FONATUR otorgará, únicamente al personal operativo, vales de despensa, por la cantidad de \$1,350.00 (Un Mil Trescientos Cincuenta Pesos 00/100 M.N.), de forma mensual.



ARTICULO 60.

FONATUR podrá contratar en beneficio de los empleados, los siguientes seguros:

Un seguro de vida institucional, sin beneficios adicionales. La suma asegurada básica será el equivalente a 40 meses de percepción ordinaria bruta mensual y la prima correspondiente será cubierta por FONATUR. El seguro de vida podrá ser incrementado, en términos de las autorizaciones que para tal efecto, emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En caso de que el empleado no tenga dependientes económicos, las prestaciones mencionadas, se otorgarán a las personas que haya designado como beneficiarias del seguro de vida correspondiente.

ARTICULO 61.

FONATUR otorgará a su personal, un crédito a corto plazo, equivalente a tres meses de su sueldo, sin causa de intereses y con un plazo máximo de hasta 24 meses para pagarlo. Los pagos se harán a través de descuentos vía nómina que se hagan al empleado. En caso de que el empleado deje de prestar sus servicios a FONATUR, el saldo pendiente, se cubrirá de la liquidación o finiquito respectivo

CAPITULO DECIMO

Riesgos Profesionales

ARTICULO 62.

En caso de accidente de trabajo, FONATUR estará obligado a prestar los primeros auxilios. Quienes tengan conocimiento de un accidente, deberán dar aviso al jefe inmediato, para que se adopten las medidas pertinentes.

ARTICULO 63.

FONATUR deberá mantener, en el mismo lugar de trabajo, los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y al personal adiestrado para que los preste.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste a FONATUR, todos los empleados están obligados a observar las medidas que en esta materia se establezcan.



CAPITULO DECIMO PRIMERO

Incentivos

ARTICULO 64.

Quedarán eximidos de registrar su entrada y salida, aquellos empleados que por la naturaleza de sus funciones lo ameriten, con la previa autorización por escrito del Director de Área correspondiente.

En estos casos de consideración especial, si los empleados no responden a la misma, quedarán sujetos a los controles correspondientes.

CAPITULO DECIMO SEGUNDO

Quejas

ARTICULO 65.

Cuando los empleados de FONATUR, consideren que se les está afectando en alguno de los derechos que establecen estas **Condiciones Generales de Trabajo**, o de la Ley Federal del Trabajo, podrán presentar, verbalmente o por escrito, las reclamaciones que juzguen pertinentes a la Oficina de Quejas de FONATUR, de acuerdo con las siguientes bases:

- I. Las quejas por escrito, deberán ser formuladas en términos claros por el empleado afectado, debiendo incluir su nombre y firma, expresando los hechos o actitudes que a su juicio impliquen una violación a sus derechos laborales. En caso de quejas verbales se levantará un acta, formulada en los mismos términos que cuando se presenten por escrito.
- II. Si el empleado no pudiera presentar personalmente su queja por trabajar en otra ciudad diferente o por cualquiera otra circunstancia, podrá remitirla por correo certificado con acuse de recibo a la Oficina de Quejas.
- III. La oficina de Quejas investigará la procedencia o improcedencia de la queja, recurriendo directamente a los sujetos y/o causas que la originen, debiendo resolver, en su caso, dentro de los ocho días siguientes a su presentación.
- IV. En caso de procedencia, se determinará si se trata de una infracción a algún derecho derivado directamente de la relación entre el empleado afectado y su superior o sus superiores jerárquicos o de algún aspecto relacionado con las prestaciones y políticas establecidas para el personal y se tratará de dar solución inmediata, comunicando al empleado que presentó la queja, las medidas adoptadas o a adoptar, para la solución del problema objeto de la queja.
- V. Si la queja fuera improcedente, se le comunicará de inmediato al empleado la negativa y justificación de la misma.

0000051



- VI. El empleado quejoso tendrá siempre el derecho de recurrir directamente a la oficina de Quejas, cuando tuviere motivos de inconformidad sobre el sentido y términos de la resolución de su queja, para que dicha área determine lo conducente.
- VII. La oficina de Quejas, llevará un registro de las quejas que reciba en las formas correspondientes que deberán contener:
- a) Nombre y puesto del quejoso.
 - b) Términos de la queja.
 - c) Precepto legal a que se refiere la queja.
 - d) Resultado de la investigación practicada.
 - e) Resolución de la queja
 - f) Fecha de resolución de la misma; y
 - g) Datos o elementos que acrediten el cumplimiento de la resolución o la justificación presentada, según sea el caso.
- VIII. Asimismo, toda queja dará lugar a la formación de un expediente que deberá integrarse con los siguientes documentos:
- a) Escrito o acta debidamente firmados, según sea la queja escrita o verbal.
 - b) La forma especial mencionada en la fracción anterior.
 - c) Copia de la resolución; y
 - d) Documentos que acrediten el cumplimiento de la resolución, tratándose de quejas procedentes.
- IX. La oficina de Quejas, de conformidad con la normatividad aplicable resolverá lo conducente.
- X. No se dará trámite a quejas anónimas.

CAPITULO DECIMO TERCERO

Sanciones

ARTICULO 66.

Sin perjuicio de lo dispuesto en otros artículos de estas **Condiciones Generales de Trabajo** y en la Ley Federal del Trabajo y ordenamientos aplicables, se establecen las siguientes sanciones que se aplicarán cuidando la justa proporción entre éstas y las normas que se infrinjan:

- I. Amonestación si el empleado no cumpliera con las obligaciones a que se refieren las fracciones I, XI, XVI I del Artículo 9, de estas **Condiciones Generales de Trabajo**, a menos que la infracción de la fracción I quede prevista en otro



- precepto, en cuyo caso se aplicará la sanción establecida en el precepto específico.
- II. Amonestación escrita con copia al expediente del empleado, si éste no cumpliera con las obligaciones señaladas en el Artículo 9, en sus fracciones II a la IX y XIV, o incurriere en las faltas referidas en el Artículo 10, fracciones I, III, IV y V de estas **Condiciones Generales de Trabajo**.
 - III. Suspensión de uno a tres días hábiles, si el empleado no cumpliera con las obligaciones estipuladas en el Artículo 9, en sus fracciones XII, XIII y XVI, o incurriere en las faltas que señalan los Artículos 69 y 70 de estas **Condiciones Generales de Trabajo**.
 - IV. Suspensión de 4 a 6 días hábiles, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 70, de estas **Condiciones Generales de Trabajo**.
 - V. Suspensión de 7 a 8 días hábiles, si el empleado hiciera caso omiso de las prohibiciones señaladas en el Artículo 10, fracciones VI y VII, de estas **Condiciones Generales de Trabajo**.
 - VI. Rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para FONATUR, si el empleado no cumpliera con las obligaciones señaladas en la fracción X del Artículo 9, o no acatara lo establecido en el Artículo 10, fracción VI, cuando la comisión de tales infracciones ocasione un daño o perjuicio a FONATUR; asimismo, si incurriere en las faltas establecidas en los Artículos 13, fracción III, segundo párrafo y 70, de estas **Condiciones Generales de Trabajo**.

Cuando el incumplimiento a las obligaciones establecidas en las fracciones II, III, V, VI, IX y IV del artículo 9, de estas **Condiciones Generales de Trabajo** y I del Artículo 10, llegare a representar un trastorno de trascendencia para FONATUR, podrán aplicarse las sanciones referidas en las fracciones III a VI de este Artículo, según lo amerite la gravedad del caso.

La reiterada comisión de cualesquiera de las faltas enunciadas en las fracciones anteriores, dará lugar a la aplicación consecutiva de las sanciones mencionadas, pudiendo llegar a la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para FONATUR, cuando la desobediencia repetida de las normas establecidas, impida el desarrollo adecuado de las relaciones de trabajo o el cumplimiento eficaz de las labores que se tengan asignadas en los términos de las fracciones XI y XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior con independencia de las demás sanciones administrativas o de otra naturaleza que correspondan conforme a las demás disposiciones legales aplicables.

ARTICULO 67.

Las sanciones mencionadas, serán impuestas con el conocimiento del Director de Área, al que esté adscrito el empleado infractor, cuando no sea el propio Director quien los solicite.



ARTICULO 68.

FONATUR llevará un registro de las sanciones aplicadas, el cual será considerado en la aplicación del proceso escalafonario.

ARTICULO 69.

Todo empleado que falte injustificadamente a sus labores, no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia, sin perjuicio de que se le aplique como sanción, una suspensión de uno a tres días laborables.

ARTICULO 70.

El empleado que falte a sus labores sin permiso de FONATUR o sin causa justificada más de tres días, en un lapso de treinta días, dará lugar a la rescisión de su contrato.

CAPITULO DECIMO CUARTO

Terminación de la Relación Laboral

ARTICULO 71.

Los contratos individuales de trabajo, que celebre FONATUR, terminarán por cualesquiera de las causas estipuladas en la Ley Federal del Trabajo y de las comprendidas en estas **Condiciones Generales de Trabajo**.

ARTICULO 72.

Los empleados que desearán por terminada la relación laboral con FONATUR, deberán presentar su renuncia, con un plazo de 15 días de anticipación como mínimo.

ARTICULO 73.

FONATUR otorgará a los empleados que se encuentren en el caso del Artículo anterior, una gratificación por los servicios prestados, dentro de la cual queda comprendida la cantidad correspondiente a la prima de antigüedad, señalada en la Ley Federal del Trabajo. Dicha gratificación será equivalente al importe correspondiente a lo establecido en lo siguiente:

Después de 1 año de servicios sin llegar a 2 años: UNA QUINCENA.

Después de 2 años de servicios sin llegar a 3 años: UN MES.

Después de 3 años de servicios sin llegar a 4 años: DOS MESES.

Después de 4 años de servicios sin llegar a 5 años: DOS MESES Y MEDIO.

Después de 5 años: TRES MESES.



Adicionalmente, se otorgará el equivalente a 20 días de sueldo por años de servicios prestados, para el último supuesto.

ARTICULO 74.

Los empleados que se separen de su trabajo, alegando justificadamente cualquiera de las causas de rescisión mencionadas en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que fueren despedidos sin causa justificada, recibirán una indemnización equivalente al importe de tres meses de sueldo, más 20 días por cada año de servicios prestados, más la prima de antigüedad que les corresponda, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 75.

Para los efectos de los Artículos 73 y 74 que anteceden, se considerará como sueldo, el promedio de la retribución obtenida por el empleado durante el último año de servicios, comprendiéndose en ella: el sueldo de tabulador, gratificación ordinaria, compensación por antigüedad, prima de vacaciones y, en su caso, gastos de representación y compensación permanente de que disfrutare, independientemente de la parte proporcional que le pudiere corresponder por concepto de gratificación anual y prima de vacaciones.

ARTICULO 76.

Tendrán derecho a la prima de antigüedad en los términos que señala la Ley Federal del Trabajo, los empleados que se encuentren en alguno de los siguientes casos:

- I. Aquéllos a que se hace referencia en el Artículo 74 de este Capítulo.
- II. Cuando sean separados justificadamente de su empleo, independientemente de la parte proporcional que les corresponda por concepto de gratificación, vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones respectiva.
- III. Por fallecimiento, en cuyo caso, los beneficiarios de la prima de antigüedad serán aquéllos que acrediten a satisfacción de FONATUR, la dependencia económica del propio empleado fallecido.

ARTICULO 77.

Para los efectos del cálculo de la prima de antigüedad, mencionada en los Artículos 74 y 76 de estas **Condiciones Generales de Trabajo**, se atenderá a lo dispuesto en los Artículos 162, fracciones I y II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo. Para el cálculo se deberá considerar el salario establecido en el tabulador autorizado por la dependencia competente.



ARTICULO 78.

Al dejar de prestar sus servicios, el empleado deberá hacer entrega formal de los documentos, credencial de identificación, objetos, fondos y valores que tenga a su cargo. En caso de incumplimiento, FONATUR exigirá las responsabilidades correspondientes.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO.

Las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**, entrarán en vigor a partir de la fecha, en la cual sean aprobadas por el Comité Técnico de FONATUR y sean depositadas ante la autoridad laboral competente; por lo que las nuevas contrataciones que realice FONATUR se regirán conforme a las presente **Condiciones Generales de Trabajo**.

ARTICULO SEGUNDO.

Los empleados que hayan ingresado a prestar sus servicios a FONATUR antes de la entrada en vigor de estas **Condiciones Generales de Trabajo**, podrán optar en que se continúe con la aplicación del régimen anterior, es decir, que prefieran que sus condiciones de trabajo se sigan reguando en términos del Reglamento Interior de Trabajo de Nacional Financiera, S.A., de fecha 14 de diciembre de 1979, por lo que se continuará aplicando dicho ordenamiento, así como el Plan 2005 de Pensiones por Jubilación de los Servidores Públicos de FONATUR, según sea el caso, dependiendo de su fecha de ingreso a prestar sus servicios a FONATUR, considerando si su fecha de ingreso fue antes o después del primero de enero del 2005, fecha en la cual entró en vigor el mencionado plan de pensiones.

Por lo que para esos empleados, continuará vigente el Reglamento Interior de Trabajo de Nacional Financiera, S.A. de fecha 14 de diciembre de 1979.

ARTICULO TERCERO.

Los empleados que hayan ingresado a prestar sus servicios a FONATUR antes de la entrada en vigor de estas **Condiciones Generales de Trabajo** que opten por el nuevo régimen laboral, con base en las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**, se les liquidará con el importe de tres meses de sueldo base, más veinte días por cada año de servicios prestados, así como la prima de antigüedad correspondiente y sus prestaciones de forma proporcional, como son: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, renunciando al régimen anterior, dando por terminada la relación laboral que existió hasta el momento de liquidarse al empleado.



Por lo anterior, a partir del momento, en el cual el empleado se someta a las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**, nace una nueva relación contractual de trabajo entre FONATUR y el empleado; y, solamente regirán las presentes **Condiciones Generales de Trabajo**.

ARTICULO CUARTO.

Las presentes **Condiciones Generales de Trabajo** serán aplicables al personal operativo sindicalizado que sea contratado en los términos de estas condiciones, las cuales le serán aplicables en todo aquello que no se oponga a lo señalado en el nuevo régimen del Contrato Colectivo de Trabajo que celebrará el Fondo Nacional de Fomento al Turismo con el Sindicato Nacional de Trabajadores de fideicomisos, casas de cambio, casas de bolsa, aseguradoras, uniones de crédito hipotecarias, administradoras de fondos de retiro, arrendadoras, almacenadoras, empresas de factoraje, afianzadoras, autofinanciadoras y cajas de ahorro, que económicamente podrá identificarse como Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Financiero (SINTASEFIN), debiendo prevalecer en todo momento lo previsto en el nuevo régimen del Contrato Colectivo de Trabajo.

En consecuencia, el régimen aplicable con anterioridad a estas Condiciones, previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre FONATUR y el SINTASEFIN, continuará rigiendo al personal sindicalizado que fue contratado con anterioridad a la entrada en vigor de estas Condiciones y que no haya optado por la aplicación de las presentes Condiciones de Trabajo.

FIRMA

ING. MIGUEL GÓMEZ MONT URUETA
Director General



000000

LINEAMIENTOS QUE REGULAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS EMPLEADOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES

Versión Pública

2008



	PÁGINA
CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales	1
CAPÍTULO SEGUNDO Derechos, Obligaciones y Prohibiciones	2
CAPÍTULO TERCERO Contratación	5
CAPÍTULO CUARTO Jornada de Trabajo	6
CAPÍTULO QUINTO Vacaciones, Permisos y Licencias	8
CAPÍTULO SEXTO Escalafón y Tabulador de Sueldos	9
CAPÍTULO SÉPTIMO Capacitación	12
CAPÍTULO OCTAVO Prestaciones de Seguridad Social	14
CAPÍTULO NOVENO Prestaciones Económicas	15
CAPÍTULO DÉCIMO Riesgos Profesionales	17
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO Incentivos	18
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO Quejas	18
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO Sanciones	19
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO Terminación de la Relación Laboral	21
TRANSITORIOS	23



LINEAMIENTOS QUE REGULAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS EMPLEADOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE FONATUR

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTICULO 1.

El Fondo Nacional de Fomento al Turismo, es un fideicomiso público, en el cual su fiduciaria es Nacional Financiera, S.N.C., Institución de Banca de Desarrollo, y en el contenido de los **LINEAMIENTOS QUE REGULAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS EMPLEADOS DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE FONATUR**, en adelante "**LINEAMIENTOS**".

ARTICULO 2.

Los presentes **LINEAMIENTOS**, regularán la selección, contratación, remuneración, capacitación y desarrollo, incentivos, prestaciones, separación, liquidación y en general, todo lo relativo a las relaciones laborales entre **FONATUR** y su personal de mandos medios y superiores.

La Dirección General y los titulares de las distintas áreas de **FONATUR**, tendrán a su cargo la obligación de vigilar que estos **LINEAMIENTOS** y las disposiciones que de ellas emanen, sean cumplidos en su integridad.

ARTICULO 3.

FONATUR entregará a cada uno de sus empleados, un ejemplar de estos **LINEAMIENTOS** para su conocimiento, observación y cumplimiento de las mismas.

ARTICULO 4.

El personal de **MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE FONATUR**, comprenden los siguientes: Analista Especializado, Subgerente, Gerente, Subdirector y Director de Área.

ARTICULO 5.

No se aplicarán los **LINEAMIENTOS**:

- I. A los miembros del Comité Técnico.
- II. A los corresponsales, representantes y apoderados de **FONATUR**, no sujetos a contrato individual de trabajo.
- III. Al personal operativo de **FONATUR**.

00000000



ARTICULO 6.

Las relaciones de trabajo, entre **FONATUR** y su personal, se regularán conforme a los presentes **LINEAMIENTOS** y en lo no previsto se aplicarán las siguientes leyes y disposiciones:

- a) Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- b) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- c) Ley Federal del Trabajo;
- d) Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás disposiciones que emita el Ejecutivo Federal.

CAPITULO SEGUNDO

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones

ARTICULO 7.

El personal de **FONATUR**, tendrá los derechos, obligaciones y prohibiciones que se consignan en estos **LINEAMIENTOS** y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

ARTICULO 8.

Los empleados de **FONATUR**, tienen derecho a:

- I. Percibir el sueldo correspondiente al puesto del que sean titulares, de conformidad al tabulador de salarios.
- II. Percibir la remuneración originada por horas extras previamente autorizadas, en los términos de los Lineamientos que para tal efecto emita la Secretaría de la Función Pública.
- III. Beneficiarse del Sistema de capacitación y desarrollo establecido por **FONATUR**.
- IV. Ascender a puestos de categoría superior, cuando existan vacantes, siempre que se llenen los requisitos establecidos para tales efectos, conforme al procedimiento escalafonario en vigor.
- V. Disfrutar de las vacaciones y descansos previstos en los presentes **LINEAMIENTOS**.
- VI. Obtener los permisos y licencias previstos en estos **LINEAMIENTOS**.
- VII. Percibir el aguinaldo y la gratificación anual equivalente a 40 días del último salario percibido en el año, sobre su percepción mensual ordinaria y permanente, entendiéndose por ésta sueldo base y compensación garantizada, en los términos del Decreto que en su caso expida el Ejecutivo Federal para tal efecto.



- VIII. Contar con un Seguro de Gastos Médicos Mayores, en el que se incluye a su cónyuge e hijos, o en su caso, su concubina o concubinario, o pareja del mismo sexo, en términos de las disposiciones aplicables, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización.
- IX. Percibir las pensiones que otorga el IMSS.
- X. Ser tratados por sus superiores jerárquicos con consideración y escuchados en sus sugerencias, quejas y asuntos relacionados con el trabajo y en caso necesario, acudir a la Oficina de Quejas en los términos de los presentes **LINEAMIENTOS**.
- XI. Participar en los programas de carácter social, cultural y deportivo establecidos por **FONATUR**.
- XII. Disfrutar de las demás prestaciones consignadas en estos **LINEAMIENTOS** las que en el futuro se establezcan.
- XIII. Los que fijan las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

ARTICULO 9.

Es Obligación del personal de **FONATUR**:

- I. Cumplir con las disposiciones contenidas en los presentes **LINEAMIENTOS**.
- II. Cumplir con todas las disposiciones de carácter técnico y administrativo que dicte **FONATUR**.
- III. Cumplir con el Horario de labores que le haya sido asignado, presentándose puntualmente en el centro de trabajo, en la población a la que haya sido adscrito.
- IV. Registrar la hora de entrada y salida de sus labores, a través de los medios de control establecidos.
- V. Desempeñar las funciones que le sean conferidas en relación al puesto de que sean titulares, con todo el empeño, diligencia y moralidad.
- VI. Tomar los cursos de capacitación que le sean asignados, de acuerdo a las exigencias del trabajo que desempeñen.
- VII. Someterse en cualquier tiempo a los exámenes médicos, de habilidades, de capacidad, de aptitudes, de intereses, de personalidad, de conocimientos y cualquier otro que sea necesario.
- VIII. Tratar a sus superiores, compañeros y subordinados con la atención y cortesía debida, evitando toda palabra o acto que pueda relajar los principios de autoridad, de disciplina o de respeto a cualquier persona.
- IX. Atender debidamente a la clientela de **FONATUR** y al público en general.
- X. Guardar secreto de todo asunto de trabajo.
- XI. Someter a su superior inmediato cualquier problema grave que se relacione con sus labores dentro de **FONATUR**.
- XII. Observar buenas costumbres y una conducta digna en el desempeño de sus labores.
- XIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de **FONATUR** o de sus compañeros de trabajo.



- XIV. Comunicar a sus superiores todas las situaciones o actos que puedan originar daños o perjuicios a **FONATUR**, a sus compañeros de trabajo y al público en general.
- XV. Firmar los recibos por concepto de salario u otras remuneraciones.
- XVI. Dar aviso a la Gerencia de Personal de **FONATUR**, antes de las 10:00 horas, sea cual fuere su horario, cuando por causas de enfermedad u otras ajenas a su voluntad, no puedan presentarse a sus labores.
- XVII. Informar a la Gerencia de personal, el cambio de su domicilio y de su número telefónico, dentro de un plazo no mayor de cinco días, a partir de que se dé el cambio.
- XVIII. En caso de renuncia, dirigir ésta por escrito a **FONATUR**, por conducto de su jefe inmediato, con cuando menos, quince días naturales de anticipación.

ARTICULO 10.

Queda prohibido al personal de **FONATUR**:

- I. Hacer negocios con **FONATUR**, obligar su firma con ésta, representar ante ella a otras personas o celebrar operaciones en virtud de las cuales pudieran resultar deudores de **FONATUR**, salvo las que efectúen conforme al Otorgamiento de Créditos al Personal.
- II. Celebrar rifas en los locales de **FONATUR**.
- III. Efectuar colectas para festejar los onomásticos de los jefes o superiores inmediatos, y para cualquiera otra finalidad en los locales de **FONATUR**.
- IV. Efectuar transacciones u operaciones de cualquier género dentro de **FONATUR** y, en general, realizar actividades ajenas al trabajo.
- V. Sustraer de las oficinas de **FONATUR** documentos, útiles, papeles y pertenencias de la misma, así como transmitir o sustraer información mediante dispositivos o medios electrónicos, o que estén bajo su cuidado o guarda, sin previo permiso escrito otorgado por los representantes de **FONATUR**.
- VI. Ejecutar actos que puedan poner en peligro su seguridad, la de **FONATUR**, la de sus compañeros o de los terceros que por cualquier motivo estén dentro de las oficinas o dependencias de la misma.
- VII. Permitir que otra persona marque sus horas de entrada y salida del trabajo.
- VIII. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de **FONATUR**.
- IX. Presentarse a **FONATUR** en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado.
- X. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.
- XI. Suspender las labores sin autorización de **FONATUR**.
- XII. Usar los útiles, herramientas y equipos de trabajo para propósitos distintos de aquellos a los que están destinados.
- XIII. Hacer cualquier clase de propaganda dentro de **FONATUR**, durante las horas de trabajo.



CAPITULO TERCERO

Contratación

ARTICULO 11.

FONATUR, para tal efecto, celebrará con sus empleados contratos individuales de trabajo, de acuerdo con la naturaleza del trabajo que van a prestar.

ARTICULO 12.

Con el personal, se celebrará contrato de trabajo por tiempo indefinido.

ARTICULO 13.

FONATUR, podrá contratar como empleados, para ocupar las plazas previstas en su estructura de organización y previo cumplimiento del procedimiento de escalafón a que se refiere el Capítulo Sexto de estos **LINEAMIENTOS**, a las personas seleccionadas que hubieren cubierto los requisitos siguientes:

- I. Ser de nacionalidad mexicana. Los extranjeros sólo podrán ingresar cuando medien razones especiales que, a juicio de la Dirección General, hagan conveniente la contratación, siempre que ésta no exceda del 10% del personal y que su situación migratoria les permita celebrar contrato individual de trabajo.
- II. Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- III. Proporcionar con veracidad todos los datos requeridos en la solicitud de empleo, acompañando los documentos que en ella se soliciten. La falsedad de cualquiera de ellos será motivo suficiente para negarle el ingreso.
- IV. Los candidatos varones, deberán comprobar que han cumplido con la Ley del Servicio Militar Nacional.
- V. Observar resultados satisfactorios en los exámenes médicos, de capacidad, aptitudes, intereses, personalidad y de conocimientos, así como en los estudios socioeconómicos e investigaciones de antecedentes que se les practiquen y reunir los demás requerimientos del puesto.

ARTICULO 14.

En ningún caso, se admitirá al servicio de **FONATUR**, a las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- I. Las designadas para un puesto de elección popular, por todo el tiempo que deba durar su encargo, según la Ley, aunque por licencia u otra razón no lo desempeñen.

300007

Publica



- II. Las que hayan sido declaradas en estado de quiebra o concurso y los deudores incumplidos de **FONATUR** y de sus empresas filiales.
- III. Las que tengan litigio pendiente con **FONATUR** o sus empresas filiales.
- IV. Las que hubieren sido condenadas por delitos comunes o inhabilitadas para el ejercicio del comercio.
- V. Las que sean parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado de algún Consejero, Comisario, funcionario o empleado de **FONATUR**, exceptuándose de este impedimento a las personas que ingresen para prestar servicios técnicos o profesionales, cuando a juicio del Director General se justifique la contratación y siempre que dichas personas desempeñen sus tareas en actividades y departamentos diferentes de aquellos en los que laboren los mencionados parientes.
- VI. Las que estén sujetas a alguna otra relación laboral, salvo que se trate de cargos docentes o de otros empleos, que a juicio de **FONATUR**, sean compatibles por sus actividades y horarios con el empleo que se vaya a desempeñar en **FONATUR**.
- VII. Las que hayan sido separadas de **FONATUR** por causas imputables al empleado.
- VIII. Las que estén disfrutando de cualquiera de las pensiones que haya otorgado **FONATUR**.

ARTICULO 15.

FONATUR celebrará los contratos de fianza que se consideren necesarios, para el personal que vaya a ocupar puestos en los que se maneje dinero, en efectivo o en documentos.

CAPITULO CUARTO

Jornada de Trabajo

ARTICULO 16.

La jornada de trabajo será de 40 horas a la semana, las que se distribuirán conforme a los horarios que establezca la Dirección General, bien con el carácter de generales para toda **FONATUR**, o de especiales, para determinadas áreas administrativas, según la naturaleza de las actividades, circunscribiéndolas a las jornadas legales, en cada caso en particular.

ARTICULO 17.

El hecho de que, por circunstancias especiales, la jornada de trabajo sea inferior a la establecida en el Artículo inmediato anterior, no implica renuncia alguna por parte de **FONATUR**, para implementar el horario de 40 horas a la semana.

ARTICULO 18.

El personal que ejecute ordinariamente labores en día sábado, tendrá derecho a descansar otro día de la semana, y a recibir, por el trabajo de los días sábados, una prima del 25% sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo.

ARTICULO 19.

Dentro de los horarios establecidos, se concede una tolerancia de 10 minutos diarios. A todo aquel empleado que no la observe, se le aplicará por cada día, una amonestación por escrito, con copia para su expediente.

Si el empleado, excediere 30 minutos de la hora de entrada o si, llegando a acumular tres amonestaciones por escrito, en un lapso de 30 días, reincidiere en su falta de puntualidad, FONATUR podrá rehusarse a admitirlo en su trabajo y su falta, será considerada como injustificada para todos los efectos legales.

Si a pesar de estas sanciones, el empleado reincidiere en su falta de puntualidad, se le podrán aplicar las sanciones a que alude el Capítulo Décimo Tercero de estos LINEAMIENTOS.

ARTICULO 20.

Cuando por causas especiales plenamente justificadas, el Gerente o funcionario con nivel jerárquico superior, considere que no se perjudican las labores que tiene asignadas el empleado, podrá autorizarse, en forma excepcional, llegar después de la hora de entrada o anticipar la hora de salida.

Los funcionarios antes mencionados, deberán comunicar por escrito a la Gerencia de Personal, en forma previa a su ejercicio, los permisos que hayan otorgado, para efectos de registro y cómputo.

ARTICULO 21.

Cuando las necesidades de trabajo lo exijan, el Gerente o funcionario con el nivel jerárquico equivalente de una unidad administrativa, planteará a la Gerencia de Personal los casos de empleados que excepcionalmente deban trabajar tiempo extraordinario o en días sábados, domingos o los de descanso obligatorio que señala la ley, fundamentando debidamente su proposición.

En caso de que no sea posible la comunicación previa, el mismo funcionario justificará posteriormente a dicha Gerencia, la necesidad del tiempo extraordinario laborado.

Se considera tiempo extraordinario, aquél que se labora fuera de la jornada diaria estipulada.



ARTICULO 22.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, el tiempo extraordinario que llegara a laborar el empleado, no podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces a la semana y se remunerará con un 100% más de salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Cuando se exceda de estos límites se remunerarán con un 200% más del salario diario ordinario en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, en caso de que el empleado llagara a laborar en día de descanso, independientemente del salario diario ordinario que le corresponda por dicho día de descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado, sin importar el número de horas laboradas y siempre que no exceda de las horas de jornada ordinaria.

CAPITULO QUINTO

Vacaciones, Perrisos y Licencias

ARTICULO 23.

Son días de descanso obligatorio los que señala la Ley Federal del Trabajo y aquellos adicionales que determine la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, de acuerdo con el calendario que fija anualmente.

ARTICULO 24.

Después de cumplir un año de servicios y dentro de seis meses, contados a partir de esta fecha, el empleado tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones con base en las siguientes modalidades:

De 1 a 9 años de servicios: 20 días laborables.

De 10 a 14 años de servicios: 25 días laborables.

De 15 años de servicios cumplidos en adelante: 30 días laborables.

Dicho período anual de vacaciones, se disfrutará de conformidad con el calendario previo, que elaboren los titulares de cada área, de acuerdo a sus necesidades de trabajo y considerando que no se perjudique la eficiencia de las labores respectivas, remitiendo copia a la Gerencia de Personal para su registro y cómputo.

ARTICULO 25.

Las vacaciones no serán acumulables, ni podrán compensarse con una remuneración.

El sueldo del período de vacaciones y la prima del 50% señalada en el Artículo 56 de estos **LINEAMIENTOS**, se pagarán antes del inicio de las mismas, para lo cual será



necesario notificar a la Gerencia de Personal, como mínimo con quince días de anticipación.

ARTICULO 26.

En el caso, de empleados permanentes, como temporales, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, así como a la prima de vacaciones, que también proporcionalmente les corresponda.

ARTICULO 27.

Tratándose de empleados cuyo desempeño laboral haya sido consistentemente positivo, se le podrán conceder licencias con goce de sueldo durante un periodo de diez días, como máximo una vez cada cinco años, de acuerdo con los Lineamientos que para tal efecto emita la Secretaría de la Función Pública.

Estas licencias se otorgarán siempre que el total de licencias otorgadas por éste o cualquier otro concepto, no perjudique la buena marcha de **FONATUR**, previo dictamen escrito del Director del área respectiva y con la autorización escrita del Director General.

En estos casos, las licencias podrán estar ligadas cuando menos al 50% de su período anual de vacaciones y solicitadas por escrito a la Dirección Administrativa, con la debida anticipación, para su estudio y resolución.

La solicitud mencionada deberá ser presentada por el empleado, con el dictamen por escrito de Director de área a que se refiere el segundo párrafo de este Artículo, quien se comprometerá a no solicitar su sustitución temporal.

CAPITULO SEXTO

Escalafón y Tabulador de Sueldos

ARTICULO 28.

FONATUR, establecerá y hará del conocimiento de su personal, el escalafón que regulará su clasificación por actividades, categorías y antigüedad.

ARTICULO 29.

El procedimiento de escalafón deberá ser observado en los casos en que se requiera cubrir una plaza vacante o de nueva creación, seleccionando en primer término a los elementos del personal permanente de **FONATUR**, de la categoría inmediata anterior de la rama de actividad de que se trate, de conformidad con los criterios y condiciones que

0000074



se señalan en las siguientes fracciones debiendo, en cada caso particular, considerar el aspecto que más importe en orden a la naturaleza del trabajo a desempeñar:

- I. Evaluación técnica del desempeño del puesto actual, a través del sistema que establezca **FONATUR**, que considere los siguientes elementos:
 - a) Análisis y calificación de los conocimientos teóricos y prácticos que tiene el empleado para el desempeño de las funciones y responsabilidades del puesto.
 - b) Análisis y calificación del grado de eficiencia y responsabilidad con que se ha desempeñado el puesto, en orden a los requerimientos del mismo.
 - c) Determinación del grado de progreso o evolución del empleado desde la última evaluación.
- II. Evaluación técnica de la suficiencia para el nuevo puesto, a través del sistema que establezca **FONATUR**, que comprenda los siguientes aspectos:
 - a) Conocimientos académicos.
 - b) Experiencia.
 - c) Capacidad técnica
 - d) Capacidad de trabajo.
 - e) Análisis de los rasgos de la personalidad que requiera el nuevo puesto.
- III. Antigüedad.
- IV. Disciplina.
- V. Puntualidad.

En caso de no encontrarse candidatos idóneos, de acuerdo con lo señalado en las fracciones anteriores, para integrar la plaza de que se trate se podrá recurrir, utilizando los mismos criterios, al personal temporal o eventual o, en su defecto, a los solicitantes de empleo.

ARTICULO 30.

La aplicación del procedimiento escalafonario, se hará con base en la clasificación de puestos contenida en el tabulador de sueldos.

ARTICULO 31.

Con base en la importancia del factor confianza, quedan fuera de procedimiento escalafonario:

- a) Los puestos correspondientes del nivel de Subgerente, Gerente, Subdirector y Director de Área.
- b) Los puestos de Secretarías de los titulares de los puestos de Subdirector y Director de Área.



ARTICULO 32.

Para efectos de control administrativo la Gerencia de Personal deberá mantener al corriente la información de cada empleado, señalada en el Artículo anterior, así como la relativa a las plazas vacantes y de nueva creación autorizadas por FONATUR.

ARTICULO 33.

Cuando las necesidades de FONATUR lo requieran, el empleado que ocupe un determinado puesto, podrá ser removido a otro, de acuerdo con estas modalidades:

- I. Podrá ser transferido a un puesto similar en grado de habilidad y responsabilidad, e igual en sueldo.
- II. Si se requiere que un empleado desempeñe transitoriamente un puesto superior, se le compensará con la diferencia de sueldo de este último, en tanto se reincorpora o designa al titular del mismo, en el entendido que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ARTICULO 34.

FONATUR de acuerdo con sus necesidades particulares, sus posibilidades presupuestarias y con las condiciones generales de las diferentes localidades, fijará y mantendrá actualizadas las remuneraciones del personal por medio de un tabulador de sueldos, el cual será sometido a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En dicho tabulador se asignará a cada puesto el sueldo justo, de acuerdo con la cantidad, calidad y responsabilidad de trabajo.

ARTICULO 35.

Los movimientos de sueldos que se presenten en FONATUR, pueden originarse por las siguientes causas:

- I. Promoción a un puesto de mayor nivel jerárquico,
- II. Porque en el mismo puesto se haya registrado un incremento, sensible y permanente, en la actividad o en el grado de responsabilidad de la misma, que motive un cambio de nivel en el tabulador, previos el análisis y valuación correspondientes.
- III. Aumento de sueldo en el mismo puesto, con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral del empleado y de conformidad con el sistema establecido.
- IV. Por ajustes derivados de una modificación en la estructura de sueldos en la localidad o de disposiciones emanadas de autoridad competente.



ARTICULO 36.

FONATUR pagará los sueldos en quincenas vencidas, en el lugar en donde el empleado preste sus servicios, previa firma del recibo correspondiente, realizándose el pago a través de los medios electrónicos interbancarios a la cuenta personal del empleado, los días 10 y 25 de cada mes, en caso de ser inhábil, será pagado al día hábil inmediato anterior.

ARTICULO 37.

El salario mínimo dentro de FONATUR, no será inferior al salario establecido en el tabulador autorizado por la dependencia competente.

CAPITULO SEPTIMO

Capacitación

ARTICULO 38.

FONATUR, estructurará un sistema de prestaciones de carácter cultural y deportivo; el cual cubrirá, a través de programas de capacitación y actividades, que coadyuven al desarrollo Integral del empleado, para procurar tanto el mejoramiento en sus conocimientos y en la eficiencia de su trabajo, como su superación personal.

ARTICULO 39.

El personal de FONATUR, tendrá el derecho y la obligación de capacitarse en aquellas materias que le permitan elevar su nivel de vida y productividad, dentro de los programas y planes de capacitación y a través de los medios que se aprueben de conformidad con los preceptos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Para tal efecto, se tomarán en cuenta las necesidades de capacitación derivadas de los planes y programas de actividades de FONATUR, así como las características potenciales y de desempeño laboral que, individualmente presente cada empleado.

ARTICULO 40.

FONATUR llevará a cabo una labor permanente de evaluación de la capacitación en todas sus etapas y procedimientos, a efecto de lograr una mejor orientación y aprovechamiento de la misma, en beneficio de los empleados y de FONATUR.



ARTICULO 41.

Los empleados que asistan a un curso de capacitación financiado por **FONATUR** adquieren, por ese mismo hecho, la obligación de asistir puntualmente, cumplir con todos los requerimientos del curso y presentar los exámenes de evaluación que sean requeridos, excepto en aquellos casos en que se acredite su competencia a satisfacción de **FONATUR**.

ARTICULO 42.

FONATUR a través de la Dirección General, ejercerá una acción coordinadora y de supervisión respecto de sus propios planes y programas de capacitación, sin perjuicio de las funciones que corresponden a las demás autoridades competentes.

ARTICULO 43.

FONATUR de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias y con los resultados de la evaluación del desempeño laboral de sus empleados, podrá otorgarles subsidios a través de becas, cuando se interesen en superar su nivel técnico, académico, de especialización o cultural, bien sea por medio de cursos que se encuentren incluidos en los programas anuales de capacitación o fuera de éstos.

ARTICULO 44.

Cuando se trate de estudios en los cuales exista un control en cuanto a asistencia y aprovechamiento, el empleado deberá comprobar una asistencia mínima de 80%, así como también un promedio de calificación no inferior de 8 en la escala de 10 o su equivalente, si se emplea otro sistema diferente al decimal. De no ser así, el empleado perderá el derecho a esta prestación.

ARTICULO 45.

De acuerdo a sus posibilidades presupuestarias, **FONATUR** establecerá los programas de fomento a las actividades que permitan el desarrollo de las facultades artísticas y culturales de su personal.

ARTICULO 46.

Con objeto de fomentar el deporte entre su personal, **FONATUR** establecerá los programas para sus prácticas en las diversas ramas y otorgará subsidios para la adquisición de uniformes, equipo, contratación de entrenadores y alquiler de instalaciones, de acuerdo a sus posibilidades presupuestarias.



CAPITULO OCTAVO

Prestaciones de Seguridad Social

ARTICULO 47.

Los empleados tendrán los beneficios por concepto de pensiones que otorga el IMSS, de acuerdo a su legislación y el servicio médico, será otorgado de conformidad con el Seguro de Gastos Médicos Mayores que contrate **FONATUR** para tal efecto.

Por lo anterior, respecto a los seguros de riesgo de trabajo, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y, guarderías para hijos de asegurados. Esos beneficios serán satisfechos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en base al esquema de pensiones que aplique en dicho instituto, conforme a la Ley del Seguro Social.

De igual forma, cualquier tipo de pensión vitalicia, ya sea por retiro, vejez o cesantía en edad avanzada, invalidez, muerte, que en su caso proceda, la concederá el Instituto Mexicano del Seguro Social, en términos de su legislación.

ARTICULO 48.

El Seguro de Gastos Médicos Mayores podrá otorgarse de conformidad con el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

ARTICULO 49.

Para obtener el derecho al Seguro de Gastos Médicos Mayores, deberán comprobar a satisfacción de **FONATUR**, que dependen económicamente del mismo empleado y que no tienen por sí mismos derecho a similares prestaciones, provenientes de organismos públicos o privados.

ARTICULO 50.

Las empleadas que vayan a par a luz tendrán derecho a descanso, con goce de sueldo, por un lapso de 45 días anteriores a la fecha del alumbramiento.

A partir de la fecha del alumbramiento, disfrutarán de un descanso de 45 días, con goce de sueldo, sin que pueda prolongarse este término, salvo dictamen médico. Asimismo, **FONATUR** les otorgará la cantidad equivalente a un mes de sueldo nominal íntegro, como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento, una canastilla cuyo costo no será inferior a la que proporcione el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como una ayuda mensual para lactancia en especie, durante un período de 6 meses. Si la ayuda se otorga en efectivo, ésta no será inferior al 11% del salario establecido en el tabulador autorizado por la dependencia competente.



ARTICULO 51.

Cuando dé a luz la esposa o concubina del empleado, a la canastilla y a la ayuda para lactancia señaladas en el artículo anterior.

ARTICULO 52.

Al fallecer un empleado en servicio activo (que se encuentre dentro del régimen de pagos por defunción previsto en este Artículo) la persona o personas que hayan designado entre sus parientes que dependan económicamente del mismo, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- a) Cuando el Servidor Público tuviere cuando menos una antigüedad en el servicio de seis meses, quienes se hagan cargo de los gastos de inhumación, recibirán hasta el importe de cuatro meses de las percepciones ordinarias que estuviere percibiendo en esa fecha.
- b) A recibir durante los 18 meses siguientes a la defunción del empleado en servicio activo, la mitad del sueldo que disfrutaba al fallecer.

Para los efectos de las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, se considera como sueldo, el sueldo base y la compensación garantizada.

FONATUR podrá contratar un seguro de vida, para cubrir las prestaciones del presente Artículo.

En caso de que el empleado no tuviese dependientes económicos, las prestaciones mencionadas se otorgarán a las personas que haya designado como beneficiarias del seguro de vida correspondiente.

CAPITULO NOVENO

Prestaciones Económicas

ARTICULO 53.

Las cuotas obrero patronales que se generen al Instituto Mexicano del Seguro Social; así como las aportaciones que se cubran al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y a las Administradoras de Fondos para el Retiro, serán cubiertas en términos de la ley aplicable.

ARTICULO 54.

FONATUR, establece para su personal las prestaciones estipuladas en los siguientes artículos.



ARTICULO 55.

FONATUR proporcionará a su personal los siguientes servicios:

Descuento en empresas comerciales con las que **FONATUR**, haya celebrado convenio. Para tal efecto, periódicamente se editará una relación actualizada con las empresas comerciales que ofrezcan descuentos.

ARTICULO 56.

Se pagará una prima vacacional, equivalente al 50%, del sueldo base de los días a que tiene derecho el empleado por vacaciones, conforme a estos **LINEAMIENTOS**, el cual podrá cubrirse en forma anticipada en el mes de enero de cada año a petición del empleado.

ARTICULO 57.

FONATUR otorgará a su personal, cuando haya prestado un año completo de servicios, un aguinaldo anual, equivalente a 40 días del último salario percibido en el año, sobre su percepción mensual ordinaria y permanente, entendiéndose por ésta sueldo base y compensación garantizada, en los términos del Decreto que en su caso expida el Ejecutivo Federal para tal efecto.

Esta gratificación será cubierta en forma proporcional a quien no haya cumplido un año completo de servicios.

Este concepto, se pagará antes del 20 de diciembre de cada año.

ARTICULO 58.

FONATUR, constituirá un fondo de ahorro a favor de sus empleados en servicio activo, con una aportación igual a la que realice el empleado, teniendo como monto máximo el 7%, del sueldo mensual nominal y percepciones ordinarias y permanentes, entendiéndose por ésta sueldo base y compensación garantizada, que a ellos pague **FONATUR**. Estas cantidades se depositarán mensualmente, en un fondo común que **FONATUR** invertirá en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores y, las entregará a sus empleados en la primera quincena de julio de cada año, junto con los rendimientos que generen las inversiones que **FONATUR** realice con los recursos de este fondo, en los términos de este Artículo.

ARTICULO 59.

En el evento en el que el trabajador haya solicitado un descuento menor al 7% del Fondo de ahorro, **FONATUR** podrá incrementar, a petición de parte dicho descuento sin que en ningún caso pueda exceder del 7%.



ARTICULO 60.

FONATUR podrá contratar en beneficio de los empleados un seguro de vida institucional sin beneficios adicionales. La suma asegurada básica será el equivalente a 40 meses de percepción ordinaria, entendiéndose por ésta sueldo base y compensación garantizada y la prima correspondiente será cubierta por **FONATUR**. El seguro de vida podrá ser incrementado, en términos de las autorizaciones que para tal efecto, emita la SHCP.

En caso de que el empleado no tenga dependientes económicos, la prestación mencionada, se otorgará a las personas que haya designado como beneficiarias del seguro de vida correspondiente.

ARTICULO 61.

FONATUR podrá contratar en beneficio de los empleados, un seguro de gastos médicos mayores a favor de sus empleados, en términos de así como a su cónyuge e hijos o, en su caso, su concubina o concubinario, de conformidad con el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

CAPITULO DECIMO

Riesgos Profesionales

ARTICULO 62.

En caso de accidente de trabajo, **FONATUR** estará obligada a prestar los primeros auxilios. Quienes tengan conocimiento de un accidente, deberán dar aviso al jefe inmediato, para que se adopten las medidas pertinentes.

ARTICULO 63.

FONATUR deberá mantener, en el mismo lugar de trabajo, los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y al personal adiestrado para que los preste.

Para seguridad del propio personal y del público que asiste a **FONATUR**, todos los empleados están obligados a observar las medidas que en esta materia se establezcan.



CAPITULO DECIMO PRIMERO

Incentivos

ARTICULO 64.

Quedarán eximidos de registrar su entrada y salida, aquéllos empleados que por la naturaleza de sus funciones lo ameriten, con la previa autorización por escrito del Director de Área correspondiente.

En estos casos de consideración especial, si los empleados no responden a la misma, quedarán sujetos a los controles correspondientes.

CAPITULO DECIMO SEGUNDO

Quejas

ARTICULO 65.

Cuando los empleados de **FONATUR**, consideren que se les está afectando en alguno de los derechos que establecen estos **LINEAMIENTOS**, o de la Ley Federal del Trabajo, podrán presentar, verbalmente o por escrito, las reclamaciones que juzguen pertinentes a la Oficina de Quejas de **FONATUR**, de acuerdo con las siguientes bases:

- I. Las quejas por escrito, deberán ser formuladas en términos claros por el empleado afectado, debiendo incluir su nombre y firma, expresando los hechos o actitudes que a su juicio impliquen una violación a sus derechos laborales. En caso de quejas verbales se levantará un acta, formulada en los mismos términos que cuando se presenten por escrito.
- II. Si el empleado no pudiera presentar personalmente su queja por trabajar en otra ciudad diferente o por cualquiera otra circunstancia, podrá remitirla por correo certificado con acuse de recibo a la Oficina de Quejas.
- III. La oficina de Quejas investigará la procedencia o improcedencia de la queja, recurriendo directamente a los sujetos y/o causas que la originen, debiendo resolver, en su caso, dentro de los ocho días siguientes a su presentación.
- IV. En caso de procedencia, determinará si se trata de una infracción a algún derecho derivado directamente de la relación entre el empleado afectado y su superior o sus superiores jerárquicos o de algún aspecto relacionado con las prestaciones y políticas establecidas para el personal y se tratará de dar solución inmediata, comunicando al empleado que presentó la queja, las medidas adoptadas o a adoptar, para la solución del problema objeto de la queja.
- V. Si la queja fuera improcedente, se le comunicará de inmediato al empleado la negativa y justificación de la misma.

00000

- VI. El empleado quejoso tendrá siempre el derecho de recurrir directamente a la oficina de Quejas, cuando tuviere motivos de inconformidad sobre el sentido y términos de la resolución de su queja, para que dicha área determine lo conducente.
- VII. La oficina de Quejas, llevará un registro de las quejas que reciba en las formas correspondientes que deberán contener:
- a) Nombre y puesto del quejoso.
 - b) Términos de la queja.
 - c) Precepto legal a que se refiere la queja.
 - d) Resultado de la investigación practicada.
 - e) Resolución de la queja
 - f) Fecha de resolución de la misma; y
 - g) Datos o elementos que acrediten el cumplimiento de la resolución o la justificación presentada, según sea el caso.
- VIII. Asimismo, toda queja dará lugar a la formación de un expediente que deberá integrarse con los siguientes documentos:
- a) Escrito o acta debidamente firmados, según sea la queja escrita o verbal.
 - b) La forma especial mencionada en la fracción anterior.
 - c) Copia de la resolución; y
 - d) Documentos que acrediten el cumplimiento de la resolución, tratándose de quejas procedentes.
- IX. La oficina de Quejas de conformidad con la normatividad aplicable, resolverá lo conducente.
- X. No se dará trámite a quejas anónimas.

CAPITULO DECIMO TERCERO

Sanciones

ARTICULO 66.

Sin perjuicio de lo dispuesto en otros artículos de estos **LINEAMIENTOS** y en la Ley Federal del Trabajo, y ordenamientos aplicables, se establecen las siguientes sanciones que se aplicarán cuidando la justa proporción entre éstas y las normas que se infrinjan:

- I. Amonestación si el empleado no cumpliera con las obligaciones a que se refieren las fracciones I, XI, XVI de Artículo 9, de estos **LINEAMIENTOS**, a menos que la infracción de la fracción I quede prevista en otro precepto, en cuyo caso se aplicará la sanción establecida en el precepto específico.
- II. Amonestación escrita con copia al expediente del empleado, si éste no cumpliera con las obligaciones señaladas en el Artículo 9, en sus fracciones II a la IX y XIV, o incurriera en las faltas referidas en el Artículo 10, fracciones I, III, IV y V de estos **LINEAMIENTOS**.



- III. Suspensión de **uno** a tres días hábiles, si el empleado no cumpliere con las obligaciones estipuladas en el Artículo 9, en sus fracciones XII, XIII y XVI, o incurriere en las faltas que señalan los Artículos 69 y 70 de estos **LINEAMIENTOS**.
- IV. Suspensión de **4 a 6** días hábiles, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 70, de estos **LINEAMIENTOS**.
- V. Suspensión de **7 a 8** días hábiles, si el empleado hiciera caso omiso de las prohibiciones señaladas en el Artículo 10, fracciones VI y VII, de estos **LINEAMIENTOS**.
- VI. Rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **FONATUR**, si el empleado no cumpliere con las obligaciones señaladas en la fracción X del Artículo 9, o no acatara lo establecido en el Artículo 10, fracción VI, cuando la comisión de tales infracciones ocasione un daño o perjuicio a **FONATUR**; asimismo, si incurriere en las faltas establecidas en los Artículos 13, fracción III, segundo párrafo y 70, de estos **LINEAMIENTOS**.

Cuando el incumplimiento a las obligaciones establecidas en las fracciones II, III, V, VI, IX y IV del artículo 9, de estos **LINEAMIENTOS** y I del Artículo 10, llegare a representar un trastorno de trascendencia para **FONATUR**, podrán aplicarse las sanciones referidas en las fracciones III a VI de este Artículo, según lo amerite la gravedad del caso.

La reiterada comisión de cualesquiera de las faltas enunciadas en las fracciones anteriores, dará lugar a la aplicación consecutiva de las sanciones mencionadas, pudiendo llegar a la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para **FONATUR**, cuando la desobediencia repetida de las normas establecidas, impida el desarrollo adecuado de las relaciones de trabajo o el cumplimiento eficaz de las labores que se tengan asignadas, en los términos de las fracciones XI y XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior con independencia de las demás sanciones administrativas, o de otra naturaleza que correspondan conforme a las demás disposiciones legales aplicables.

ARTICULO 67

Las sanciones mencionadas, serán impuestas con el conocimiento del Director de Área, al que esté adscrito el empleado infractor, cuando no sea el propio Director quien los solicite.

ARTICULO 68.

FONATUR llevará un registro de las sanciones aplicadas.



ARTICULO 69.

Todo empleado que falte injustificadamente a sus labores, no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de ausencia, sin perjuicio de que se le aplique como sanción, una suspensión de uno a tres días laborables.

ARTICULO 70.

El empleado que falte a sus labores sin permiso de FONATUR o sin causa justificada más de tres días, en un lapso de treinta días, dará lugar a la rescisión de su contrato.

CAPITULO DECIMO CUARTO

Terminación de la Relación Laboral

ARTICULO 71.

Los contratos individuales de trabajo, que celebre FONATUR, terminarán por cualesquiera de las causas estipuladas en la Ley Federal del Trabajo y de las comprendidas en estos LINEAMIENTOS.

ARTICULO 72.

Los empleados que deseen dar por terminada la relación laboral con FONATUR, deberán presentar su renuncia, con un plazo de 15 días de anticipación como mínimo.

ARTICULO 73.

FONATUR otorgará a los empleados que se encuentren en el caso del Artículo anterior, una gratificación por los servicios prestados, dentro de la cual queda comprendida la cantidad correspondiente a la prima de antigüedad, señalada en la Ley Federal del Trabajo. Dicha gratificación será la equivalente al importe correspondiente a lo establecido en lo siguiente:

Después de 1 año de servicios sin llegar a 2 años: UNA QUINCENA.

Después de 2 años de servicios sin llegar a 3 años: UN MES.



Después de 3 años de servicios sin llegar a 4 años: DOS MESES.

Después de 4 años de servicios sin llegar a 5 años: DOS MESES Y MEDIO.

Después de 5 años: TRES MESES.

Adicionalmente, se otorgará el equivalente a 20 días de sueldo por años de servicios prestados, para el último supuesto.

ARTICULO 74.

Los empleados que se separen de su trabajo, alegando justificadamente cualquiera de las causas de rescisión mencionadas en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así como aquellos que fueren despedidos sin causa justificada, recibirán una indemnización equivalente al importe de tres meses de sueldo, más 20 días por cada año de servicios prestados, más la prima de antigüedad que les corresponda, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 75.

Para los efectos de los Artículos 73 y 74 que anteceden, se considerará como sueldo, el promedio de la retribución obtenida por el empleado durante el último año de servicios, comprendiéndose en ella: percepción ordinaria, el sueldo de tabulador, gratificación ordinaria, compensación garantizada, compensación por antigüedad, prima de vacaciones y, en su caso, gastos de representación y compensación permanente de que disfrutare, independientemente de la parte proporcional que le pudiere corresponder por concepto de gratificación anual y prima de vacaciones.

ARTICULO 76.

Tendrán derecho a la prima de antigüedad en los términos que señala la Ley Federal del Trabajo, los empleados que se encuentren en alguno de los siguientes casos:

- I. Aquéllos a que se hace referencia en el Artículo 74 de este Capítulo.
- II. Cuando sean separados justificadamente de su empleo, independientemente de la parte proporcional que les corresponda por concepto de gratificación, vacaciones no disfrutadas y prima de vacaciones respectiva.
- III. Por fallecimiento, en cuyo caso, los beneficiarios de la prima de antigüedad serán aquéllos que acrediten a satisfacción de FONATUR, la dependencia económica del propio empleado fallecido.

000000



ARTICULO 77.

Para los efectos del cálculo de la prima de antigüedad, mencionada en los Artículos 74 y 76 de estos **LINEAMIENTOS**, se atenderá a lo dispuesto en los Artículos 162, fracciones I y II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo. Para el cálculo se deberá considerar el salario establecido en el tabulador autorizado por la dependencia competente.

ARTICULO 78.

Al dejar de prestar sus servicios, el empleado deberá hacer entrega formal de los documentos, credencial de identificación, objetos, fondos y valores que tenga a su cargo. En caso de incumplimiento, **FONATUR** exigirá las responsabilidades correspondientes.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO.

Los presentes **LINEAMIENTOS**, entraran en vigor a partir de la fecha, en la cual sean aprobadas por el Comité Técnico de **FONATUR** y sean depositadas ante la autoridad laboral competente, por lo que las nuevas contrataciones que realice **FONATUR** se regirán conforme a los presentes **LINEAMIENTOS**.

ARTICULO SEGUNDO

Los empleados que hayan ingresado a prestar sus servicios a **FONATUR** antes de la entrada en vigor de estos **LINEAMIENTOS**, podrán optar en que se continúe con la aplicación del régimen anterior, es decir, que prefieran que sus condiciones de trabajo se sigan regulando en términos del Reglamento Interior de Trabajo de Nacional Financiera, S.A., de fecha 14 de diciembre de 1979, por lo que se continuará aplicando dicho ordenamiento, así como el Plan 2005 de Pensiones por Jubilación de los Servidores Públicos de **FONATUR**, según sea el caso, dependiendo de su fecha de ingreso a prestar sus servicios a **FONATUR**, considerando si su fecha de ingreso fue antes o después del primero de enero del 2005, fecha en la cual entró en vigor el mencionado plan de pensiones.

Por lo que para esos empleados, continuará vigente el Reglamento Interior de Trabajo de Nacional Financiera, S.A. de fecha 14 de diciembre de 1979.



ARTICULO TERCERO.

Los empleados que hayan ingresado a prestar sus servicios a FONATUR antes de la entrada en vigor de estos LINEAMIENTOS que opten por el nuevo régimen laboral, con base en los presentes LINEAMIENTOS, se les liquidará con el importe de tres meses de sueldo base incluyendo la compensación garantizada, más veinte días por cada año de servicios prestados, así como la prima de antigüedad correspondiente y sus prestaciones de forma proporcional, como son: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, renunciando al régimen anterior, dando por terminada la relación laboral que existió hasta el momento de liquidarse al empleado.

Por lo anterior, a partir del momento, en el cual el empleado se someta a los presentes LINEAMIENTOS, nace una nueva relación contractual de trabajo, entre FONATUR y el empleado; y, solamente regirán los presentes LINEAMIENTOS.

FIRMA

ING. MIGUEL GÓMEZ MONT URUETA
Director General