



**REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA
EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL MAYORITARIA
“AEROPUERTO INTERNACIONAL FELIPE ÁNGELES”, S.A. DE C.V.**

ÍNDICE

CAPÍTULO	CONTENIDO	PÁGINA
I	DEFINICIONES.	3
II	DISPOSICIONES GENERALES.	4
III	INGRESOS Y SEPARACIONES.	5
IV	JORNADA, HORARIOS, LUGAR DE TRABAJO, PERMISOS Y LICENCIAS.	5
V	DÍAS Y HORAS FIJADAS PARA LA LIMPIEZA, PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.	9
VI	DÍAS Y LUGAR DE PAGO.	10
VII	PRESTACIONES.	11
VIII	DERECHOS Y OBLIGACIONES.	13
IX	NORMAS PARA PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO, PREVISIÓN MÉDICA, MEDIDAS PROFILÁCTICAS, SEGURIDAD E HIGIENE Y PROHIBICIONES AL PERSONAL.	16
X	DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS.	19
XI	SEGURIDAD AEROPORTUARIA.	21
	TRANSITORIOS.	22

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DE LOS TRABAJOS EN LA EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL MAYORITARIA "AEROPUERTO INTERNACIONAL FELIPE ÁNGELES", S.A. DE C.V., EN LO SUCESIVO, EL "AIFA", QUE SE FORMULA EN TERMINOS DE LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 422 A 425 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPÍTULO I

DEFINICIONES.

- A. **AIFA.-** Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles", S.A. de C.V.
- B. **CENTRO DE TRABAJO.-** Instalaciones del "AIFA", donde las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** desarrollan sus actividades laborales y aquellas conexas o complementarias a su labor principal, en las que se desarrollen actividades inherentes a la Empresa.
- C. **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-** Escrito por virtud del cual una persona se obliga a prestar al "AIFA" un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
- D. **CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO.-** Escrito en el que se hacen constar las condiciones de trabajo de la relación de trabajo para tiempo determinado.
- E. **JORNADA DE TRABAJO.-** El tiempo durante el cual la **Trabajadora** o el **Trabajador** está a disposición del "AIFA" para prestar su trabajo, de acuerdo al artículo 58 de la Ley.
- F. **LEY.-** Ley Federal del Trabajo.
- G. **IMSS.-** Instituto Mexicano del Seguro Social.
- H. **PATRÓN.-** La Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles", S.A. de C.V.
- I. **REGLAMENTO.-** Conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en la Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles", S.A. de C.V.
- J. **REPRESENTANTE LEGAL DEL "AIFA".- Apoderado legal del "AIFA".**
- K. **RIESGO DE TRABAJO.-** Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** en el ejercicio o con motivo de sus actividades.
- L. **SUELDOS Y SALARIOS.-** Retribución que debe pagar el "AIFA" al **Trabajador/a** por su trabajo.

- M. **TRABAJADORA/TRABAJADOR.-** Persona física que presta al "AIFA" un trabajo personal subordinado y retribuido.
- N. **TRABAJADORA/TRABAJADOR DE CONFIANZA.-** Persona física que realiza funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia o Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales de la Empresa.
- O. **TRABAJADORAS/TRABAJADORES DE PLANTA.-** Personas físicas que prestan sus servicios al "AIFA" por tiempo indeterminado, con la retribución económica correspondiente.
- P. **TRABAJADORAS/TRABAJADORES EVENTUALES.-** El personal que presta sus servicios al "AIFA" por tiempo u obra determinada, los cuales les son retribuidos.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento se elabora con fundamento en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 422 al 425 y relacionados de la Ley Federal del Trabajo; Ley del Seguro Social; Ley Federal de Austeridad Republicana; Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las Normas Oficiales Mexicanas en materia laboral: NOM-019-STPS-2011, NMX-R-025-SCFI-2015, NOM-030-STPS-2009, NOM-035-STPS-2018 y normatividad aplicable para la Administración Pública Federal.

ARTÍCULO 2.- En los casos no previstos en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto en la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 3.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** tienen el derecho y la obligación de conocer el contenido del presente Reglamento y en ningún caso podrán alegar en su defensa, ignorancia o desconocimiento de sus preceptos, para lo cual el "AIFA" lo publicará y difundirá para conocimiento de las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**; pudiendo para el efecto utilizarse aquellos medios electrónicos de difusión con los que cuente la Entidad.

ARTÍCULO 4.- Este Reglamento se establece para el mejor desempeño laboral y protección de los intereses de las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, así como del "AIFA", por lo tanto, es obligatorio el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el mismo.

CAPÍTULO III

INGRESOS Y SEPARACIONES.

ARTÍCULO 5.- Los procesos de planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección de personas interesadas en prestar sus servicios en el "AIFA", se realizarán atendiendo las disposiciones laborales, administrativas y presupuestarias aplicables y en especial el "Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera", expedido por la Secretaría de la Función Pública, para formalizar la relación de trabajo se elaborará un escrito en el que consten las condiciones de trabajo conforme el artículo 25 de la Ley.

ARTÍCULO 6.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, las previstas en el artículo 53 de la Ley, como el mutuo consentimiento de las partes, debiendo cumplirse los siguientes requisitos:

- I. Solicitud de alguna de las partes, elaborada cuando menos con 5 días naturales de anticipación, tratándose de la o el **trabajador** deberá solicitarlo ante la Coordinación de Relaciones Laborales dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos del "**AIFA**".
- II. Tramitar sus constancias de no adeudos en las áreas que el "**AIFA**" indique, tales como: Almacenes, Bienes Muebles, Contabilidad, Capacitación, y en su caso, con base en las actas correspondientes debidamente documentadas, sufragando el costo de herramientas o accesorios proporcionados para el desempeño de sus actividades que resulten extraviados o que hayan sufrido daños por negligencia o descuido del propio de la **Trabajadora** o el **Trabajador** que renuncie, así como aquellas deudas contraídas ante el "**AIFA**" con anterioridad; las cuales deberá de entregar en la Coordinación de Nóminas.

CAPÍTULO IV

JORNADA, HORARIOS, LUGAR DE TRABAJO, PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 7.- - La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, de conformidad con lo establecido por el artículo 61 de la Ley.

Conforme el artículo 59 de la Ley los trabajadores y el "**AIFA**" fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales y podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, ajustándose conforme a las necesidades de horarios especiales que requieran las áreas sustantivas, de la Dirección de Operación, Dirección Comercial y de Servicios

y la Dirección de Administración del “AIFA”, con base a sus necesidades de operación y servicios distribuirá los turnos u horarios en los que se deban desempeñar las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, de conformidad con lo establecido en el Contrato Individual de Trabajo.

- I. Jornada discontinua.- cuando los servicios requeridos sean para las labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en el caso de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.
- II. Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** de la Dirección de Operación, laborarán con los horarios especiales, así como a continuación se indica:

Gerencia	Puesto	Horario Especial
De operaciones de edificio terminal	Técnico de BHS	12X36
	Coordinador de Servicios Especializados Aeroportuarios	
	Coordinador de Servicios Especializados (supervisores edificio terminal)	
De seguridad operacional	Jefe de Turno SEI	24x48
	Bombero Aeroportuario	12X36
	Oficial de operaciones Aeroportuarias	
	Operador de vehículo especializados	
De seguridad	Coordinadores de Seguridad	12X36
	Supervisores de Seguridad Aeroportuaria	

ARTÍCULO 8.- El “AIFA”, de acuerdo con sus necesidades de operación y servicios, podrá modificar en cualquier momento las horas de entrada y salida, así como los turnos continuos o discontinuos, en las áreas en que lo considere necesario.

El “AIFA” por necesidades propias, podrá remover de área o de puesto, libremente en forma temporal o definitiva a las **Trabajadoras** o los **Trabajadores**, sin menoscabo de su salario; para lo cual, se les informará a éstos previamente por escrito.

ARTÍCULO 9.- La jornada diaria de trabajo comenzará y terminará en las instalaciones que ocupa el “AIFA”, ubicadas en Circuito Exterior Mexiquense Kilómetro 33, colonia Santa Lucía, Zumpango, Estado de México, C.P.55640, precisamente en el horario establecido por el “AIFA”. Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, deberán registrar su asistencia en el lugar y de acuerdo a los

mecanismos que se establezcan para tal fin, tanto a la hora de entrada como de salida.

ARTÍCULO 10.- El tiempo que utilicen las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** para su aseo individual, y en otros aspectos personales en ningún caso formará parte de la Jornada de Trabajo.

ARTÍCULO 11.- Los responsables de las áreas del "**AIFA**" tendrán la facultad de permitir de manera justificada, la salida anticipada de las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que laboren en las mismas; así como para suspender los trabajos, sin que ello implique, por ningún concepto, reducción de la Jornada de Trabajo en forma permanente; ya que solo será una concesión limitada al día en que esto se autorice, haciéndose constar por escrito, para que exista evidencia del suceso.

ARTÍCULO 12.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, que su Dirección les comisione actividades fuera del Centro de Trabajo, registrarán en una bitácora interna, su nombre, firma, así como hora de salida y hora de regreso, para evitar sanciones administrativas por no encontrarse en el espacio asignado para el desempeño de sus funciones y en el caso que se ausenten por reuniones de trabajo en lugares lejanos, se realizará el oficio de comisión para justificar la ausencia ante la Subdirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 13.- De acuerdo a las necesidades del "**AIFA**", las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, que desempeñen actividades en las áreas sustantivas, tendrán la obligación de laborar el tiempo extraordinario y el "**AIFA**" les pagará las horas extras efectivamente trabajadas, en el entendido de que no podrán laborar tiempo extra, sin que previamente hayan recibido instrucciones escritas por parte del titular del área a la que se encuentren adscritos.

ARTÍCULO 14.- Cuando por necesidades del "**AIFA**" y previa autorización del titular del área, las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** laboren tiempo extraordinario, el "**AIFA**" les pagará las primeras nueve horas del tiempo excedente de cada semana, con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

A partir de la décima hora de trabajo excedente en la misma semana, se deberá contar con la autorización expresa del Director General y se le pagará el equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 15.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que presten sus servicios en jornadas discontinuas, tendrán derecho a una hora para tomar sus alimentos o realizar actividades personales, sin que este tiempo se compute como efectivo de la jornada de trabajo.

Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que presten sus servicios en jornadas continuas de ocho horas de trabajo, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos dentro de su jornada de trabajo para tomar sus alimentos. (Este tiempo deberá ajustarse a las necesidades de traslado de las áreas de trabajo a la instalación que será acondicionada para comedor).

Cuando las **Trabajadoras** o los **Trabajadores** no puedan salir del lugar donde presten sus servicios durante su horario de toma de alimentos, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 16.- Son días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de la Ley, el "**AIFA**" determinarán el número de trabajadores que deba prestar sus servicios en estos días y podrá dar descanso en otros días contemplados por tradiciones religiosas o conmemorativas de sucesos históricos.

Cuando las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que estén sujetos a horarios ordinarios de labores y que trabajen en día de descanso obligatorio, el "**AIFA**" les pagará, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado; obligación que no es aplicable para las Trabajadoras y los Trabajadores que se desempeñen dentro de horarios especiales.

Aquellas **Trabajadoras** o **Trabajadores** que desarrollen sus actividades en horarios especiales, además del salario base del puesto que ocupan, recibirán además de las prestaciones de Ley, las denominadas: Compensación por turno especial y Compensación por riesgo y responsabilidades; las cuales se ajustarán conforme a las disposiciones que, para el efecto, emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 17.- En las oficinas y áreas de trabajo se observará que se cuente con el número suficiente de sillas o asientos a disposición de los trabajadores para el mejor desempeño de las labores de acuerdo a lo establecido en el artículo 132 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. En especial cuando al servicio del patrón se encuentren madres o trabajadoras en estado de gestión, a las que se les dará prioridad para la utilización de los asientos.

PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 18.- Los permisos de los trabajadores para faltar a sus labores por asuntos particulares, sin goce de sueldo, deberán ser solicitados al Jefe inmediato notificando a la Subdirección de Recursos Humanos, con al menos dos días de anticipación y justificar el motivo, con la finalidad de que la Empresa pueda tomar las medidas preventivas necesarias.

ARTÍCULO 19.- Se considerarán licencias o faltas por fuerza mayor y se otorgarán permisos con goce de sueldo, en el siguiente caso:

- I. Por nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción a un infante a los hombres trabajadores, se les concederán cinco días hábiles (Artículo 132 Fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo);

CAPÍTULO V

DÍAS Y HORAS FIJADAS PARA LA LIMPIEZA, PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

ARTÍCULO 20.- La limpieza o aseo del mobiliario se realizará de acuerdo con los horarios que se establezcan con la empresa contratada para estos fines, preferentemente fuera de las horas ordinarias de labores de los demás trabajadores o cuando no interfieran sus actividades o causen molestias.

ARTÍCULO 21.- La limpieza de maquinaria, aparatos y útiles de trabajo que por su naturaleza deba de hacerse diariamente se realizará antes de concluir la jornada de trabajo, en el entendido de que se dedicará a esa labor sólo el tiempo expresamente autorizado por el jefe inmediato.

ARTÍCULO 22.- Habrá una tolerancia de 10 minutos, después de la hora oficial de inicio de la jornada de trabajo, para que las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** registren su asistencia y se presenten al desempeño de sus labores en el área asignada.

ARTÍCULO 23.- Cuando las **Trabajadoras** o los **Trabajadores** acumulen tres retardos durante el mismo mes, el responsable del área, tendrá la facultad de permitirle o no el acceso a sus labores, considerándose en este último caso como falta injustificada, salvo por demoras atribuibles a la transportación colectiva, en caso de que la proporcione el "**AIFA**" o por algún requerimiento debidamente acreditado por la autoridad judicial correspondiente, que le impida concurrir puntualmente a sus actividades laborales, haciendo constar por escrito para que exista evidencia de los citados retardos.

ARTÍCULO 24.- La inasistencia de las **Trabajadoras** o los **Trabajadores** a sus labores se considerará como falta injustificada, salvo que, por enfermedad, maternidad, paternidad o accidente de trabajo, justifique su ausencia a través del certificado de incapacidad temporal para el trabajo, expedido por el **IMSS**, debiendo remitir vía oficio dentro de las 48 horas siguientes dicho formato al "**AIFA**" por conducto de su Área; a la Coordinación de Nominas, dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos del "**AIFA**"; carecerá de validez cualquier receta o certificado expedida por médico particular o instituciones privadas.

ARTÍCULO 25.- Todas las faltas injustificadas y suspensiones dentro de las labores que desarrolle en el "**AIFA**", traerán consigo el descuento proporcional al pago del sexto y séptimo día.

ARTÍCULO 26.- Los responsables de área del "**AIFA**" evaluarán y en su caso autorizarán que la madre **Trabajadora** o padre **Trabajador**, suspendan su jornada laboral para llevar a cabo el cuidado de sus derechohabientes, cuando exista prescripción médica por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, que les permita brindar los cuidados a los hijos o hijas menores de 6 (seis) años; únicamente en los días que se señalen en el documento probatorio.

ARTÍCULO 27.- Respecto a las incapacidades médicas por enfermedad no profesional expedidas por el **IMSS**, el "**AIFA**", no cubrirá a la **Trabajadora** o el **Trabajador** el salario durante los primeros 3 (tres) días de vigencia de la misma y, a partir del cuarto día, será dicho Instituto quien cubra el salario en el porcentaje que éste tenga establecido.

CAPÍTULO VI

DÍAS Y LUGAR DE PAGO.

ARTÍCULO 28.- El pago de los salarios a las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** se efectuará catorcenalmente y en moneda de curso legal (peso mexicano), mediante transferencia electrónica a la cuenta que para el efecto designen, mismo que se programará realizar los días miércoles, en forma alternada, conforme a los mecanismos que determine el "**AIFA**"; existiendo la posibilidad que éste se retrase hasta 24 horas posteriores al día indicado, por los ajustes técnicos que pudieran presentarse en las plataformas tecnológicas que se utilizan por disposición de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El importe a pagar a las **Trabajadoras** o los **Trabajadores**, por concepto de tiempo extraordinario trabajado, corresponderá al que se genere en los días laborados durante la catorcena inmediata anterior.

ARTÍCULO 29.- Cuando el día de pago coincida con un día de descanso obligatorio, éste podrá ser efectuado el día hábil inmediato posterior.

ARTÍCULO 30.- El tiempo extraordinario se calculará tomando como base sueldos compactados, fondo de ahorro, ayuda de transporte, ayuda de despensa y previsión social.

ARTÍCULO 31. - La **Trabajadora** o el **Trabajador**, deberán revisar y consultar su recibo de nómina proporcionado a través de medios electrónicos, conforme al registro de los datos que proporcionaron al momento de su contratación, mismo que se verá reflejado a partir del quinto día posterior al pago y en caso de no recibirlo, dicho **Trabajador** o

Trabajadora, deberá notificar por escrito a la Coordinación de Nominas, dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos del "AIFA".

En el caso de que la **Trabajadora** o el **Trabajador** considere que existe algún faltante en el pago de las percepciones o que este no se vea reflejado en su cuenta, deberá hacer las aclaraciones dentro de las primeras 24 horas a la fecha del cobro en la Coordinación de Nóminas, dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos y de ser procedente, se efectuarán las gestiones para que, el pago de dichas diferencias se realice con base en el procedimiento que para el efecto se establezca.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES.

ARTÍCULO 32.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** después de haber prestado un año de servicios ininterrumpidos en el "AIFA", tendrán derecho a que se les otorguen 20 (veinte) días hábiles de vacaciones al año, las cuales se otorgaran en 2 periodos de 10 días, los mismos se definirán con base en la propuesta que la **Trabajadora** o el **Trabajador**, haga a su Encargado de Área y para su autorización deberá atender las necesidades de la Empresa.

ARTÍCULO 33.- Las vacaciones no podrán otorgarse en las épocas del año con mayor afluencia turística o "temporadas altas", siendo estas el periodo de vacaciones de verano, semana santa y de fin de año, salvo autorización expresa del responsable del área, quien deberá informar al Director General sobre las circunstancias relacionadas con dicha autorización.

ARTÍCULO 34.- Para efecto del cómputo de las vacaciones, se considerarán días hábiles y éstos no serán acumulables ni deberán compensarse con remuneración alguna.

Cuando la **Trabajadora** o el **Trabajador**, requiera ausentarse de sus actividades, previa autorización del Director de quien dependan y se asegure que no se afecta la operatividad o funcionamiento del área a que pertenezcan, podrán otorgárseles días a cuenta de vacaciones.

La **Trabajadora** y/o **Trabajador** se hará acreedor al pago por concepto de prima vacacional, cuando este cumpla lo establecido en el artículo 27 del presente Reglamento, el cual será equivalente al 33% (por ciento) sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones; considerándose que el citado pago se realizará en los meses de mayo y noviembre de cada año, siempre y cuando no surjan nuevas disposiciones que para el efecto emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 35.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 40 (cuarenta) días de salario para niveles de mando y 46 (cuarenta y seis) días de salario para niveles operativos del

salario tabulado o la parte proporcional al tiempo que en el año efectivamente haya laborado, de acuerdo a la planilla orgánica; prestación que se encuentra sujeta a cambios con base en los lineamientos que anualmente emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 36.- El "**AIFA**" cubrirá los derechos para renovar las licencias de manejo para el personal que, de acuerdo a sus funciones, opere un vehículo o unidad automotriz, propiedad o al servicio del "**AIFA**".

El "**AIFA**", pagará la revalidación anual de las licencias de despachador de vuelos, para las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que desarrollen funciones de Oficial o Jefe de Operaciones de Aviación en el área de operaciones del Aeropuerto, así como los cursos de capacitación y/o actualización que se requieran para la obtención de las mismas.

Cuando el "**AIFA**" determine promover a alguna **Trabajadora** o **Trabajador**, para ocupar puestos cuyas funciones requieran contar con licencias para el desempeño de sus funciones, la Empresa absorberá los gastos de su expedición.

En el expediente personal de las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, deberá existir una copia de la licencia de manejo vigente. El "**AIFA**" no asumirá el costo por la reposición de dicha licencia en caso de extravió, lo cual será responsabilidad del usuario.

ARTÍCULO 37.- El "**AIFA**" dentro de sus posibilidades y suficiencia presupuestal, proporcionará al personal, servicio de transporte adecuado y seguro, previo al inicio de la jornada laboral y a la conclusión de la misma, con base en las rutas de transporte establecidas, garantizando preferentemente el viaje seguro para las **Trabajadoras**.

ARTÍCULO 38.- El "**AIFA**" dentro de sus posibilidades y suficiencia presupuestal, proporcionará gratuitamente a las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** alimentación (dos raciones), pudiendo variar entre desayuno, comida o cena conforme a los horarios laborables; para el efecto, la Empresa contará con un área habilitada como comedor, para que consuman sus alimentos en los horarios que se asignen para cada área.

ARTÍCULO 39.- Las madres **Trabajadoras** durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, al inicio o término de la jornada laboral según se acuerde, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa como Área de Lactancia o bien, únicamente se otorgará durante un período máximo de seis meses, contados a partir de la fecha en que la madre **Trabajadora** haya reiniciado sus labores, después del período postnatal autorizado por el **IMSS**.

ARTÍCULO 40.- Cuando exista un área de esparcimiento o de actividades deportivas para las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, éstos tendrán derecho a su uso, debiendo sujetarse a los horarios que determine el "**AIFA**".

CAPÍTULO VIII

DERECHOS Y OBLIGACIONES.

DERECHOS.

ARTÍCULO 41.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** percibirán un salario remunerador acorde al nivel salarial que corresponda al puesto que ocupen.

Artículo 42.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** del "**AIFA**", que sean promovidos a un puesto o nivel superior, tendrán derecho a percibir la contraprestación económica correspondiente a esta última, a partir de la fecha en que sea autorizado por la Dirección General del "**AIFA**", de conformidad con el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 43.- Por cada 5 (cinco) días de labores, las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** disfrutarán de 2 (dos) días de descanso, con goce de salario.

ARTÍCULO 44.- El "**AIFA**" tiene la obligación de proporcionar a las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados por el "**AIFA**".

ARTÍCULO 45.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** recibirán anualmente la dotación de uniformes o ropa de trabajo y el equipo de seguridad para el desempeño de sus funciones, en la calidad y cantidad suficiente.

ARTICULO 46.- Las **Trabajadoras** o los **Trabajadores** no serán responsables por deterioro que origine el uso normal de los artículos señalados en el artículo anterior, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por la mala calidad o defecto de fabricación de los mismos.

ARTÍCULO 47.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** deberán participar en las diversas actividades sociales, culturales y deportivas que el "**AIFA**" promueva, siempre y cuando no se afecte el desarrollo de las actividades laborales y que no coincidan con las épocas del año con mayor afluencia turística o "temporadas de alta demanda en la prestación de los servicios" o si existe una situación de emergencia o contingencia.

ARTÍCULO 48.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** gozarán de los derechos que se deriven de la Ley, conforme a su categoría.

OBLIGACIONES.

ARTÍCULO 49.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** cumplirán con las obligaciones establecidas en el artículo 134 de la Ley y las contenidas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 50.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** deberán cumplir estrictamente las disposiciones derivadas de las Normas Oficiales Mexicanas aplicables en materia laboral y seguridad e higiene, entre otras.

ARTÍCULO 51.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, acatarán las medidas preventivas de seguridad, higiene y medio ambiente que establezcan las disposiciones normativas aplicables y en su caso las que determinen las autoridades competentes.

ARTÍCULO 52.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, desempeñarán las funciones bajo la dirección del superior inmediato o de la persona a cuya autoridad estén subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

ARTÍCULO 53.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, se encuentran obligados a ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado esmero, responsabilidad, honradez, calidad y profesionalismo en la forma, tiempo y lugar convenidos, obligándose a cumplir con las necesidades de operación y servicios del "AIFA".

ARTÍCULO 54.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, observarán un comportamiento cordial, respetuoso, sin discriminación y aplicando la equidad de género y en apego a la Ley y la normatividad aplicable.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 55.- Cuando las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** cometan un delito, los hechos se harán del conocimiento de la autoridad competente, sin que el "AIFA" tenga la obligación de absorber los gastos que se generen.

ARTÍCULO 56.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, deberán prestar auxilio adecuado en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro, contingencia o riesgo inminente en las instalaciones, se amenace la seguridad, siguiendo los lineamientos vigentes en materia de Protección Civil privilegiando la seguridad de las personas.

ARTÍCULO 57.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, deberán colaborar con las investigaciones y esclarecimiento de hechos, cuando sean requeridos por autoridad competente.

ARTÍCULO 58.- Las **Trabajadoras y los Trabajadores**, deberán guardar los secretos técnicos, comerciales y de servicio, de los cuales tengan conocimiento directa o indirectamente, por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados de los que tengan conocimiento; en caso de incumplimiento a citada obligación se procederá a la rescisión de su contrato, por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas que surjan con motivo del incumplimiento.

ARTÍCULO 59.- Las **Trabajadoras y los Trabajadores**, deben asistir a las reuniones de trabajo que se coordinen con las diferentes áreas de el **"AIFA"**, participar en actividades que se programen con alguna otra dependencia cuando se requiera, y colaborar en las Comisiones Mixtas que se establezcan en la Empresa.

ARTÍCULO 60.- Las **Trabajadoras y los Trabajadores** deben dar cumplimiento a la capacitación y/o adiestramiento conforme a los programas formulados por el **"AIFA"**, para lo cual asistirán puntualmente a las actividades que formen parte del proceso de capacitación, atenderán indicaciones, así como presentar las evaluaciones de conocimientos y aptitud de competencia laboral que determine la normatividad.

Las **Trabajadoras y los Trabajadores** que realicen los diferentes cursos, incluso fuera de su horario laboral no podrán exigir un pago extra por estas actividades, toda vez, que el **"AIFA"**, requiere contar con personal altamente capacitado para lograr la excelencia en el cumplimiento de sus operaciones, preservando la seguridad operacional y de la aviación.

ARTÍCULO 61.- Las **Trabajadoras y los Trabajadores**, participarán en las Brigadas que para el efecto del Programa Interno de Protección Civil del **"AIFA"** se integren y a las cuales sean asignados.

ARTÍCULO 62.- Las **Trabajadoras y los Trabajadores**, están obligados a tratar a los clientes, autoridades, público en general, con la debida cortesía y respeto, sin solicitar ni recibir compensación alguna.

ARTÍCULO 63.- Las **Trabajadoras y los Trabajadores** deberán tratarse recíprocamente con el debido respeto y cortesía, guardando en todo momento la deferencia y consideraciones debidos a sus Superiores Jerárquicos. Las **Trabajadoras y los Trabajadores** deberán obedecer y acatar los procedimientos derivados de la seguridad de la aviación de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Programa Local de Seguridad Aeroportuaria y normatividad aplicable.

ARTÍCULO 64.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** deberán informar a la Coordinación de Relaciones Laborales, dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos del "**AIFA**", cualquier cambio de domicilio, estado civil, dependientes económicos, beneficiarios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que éste se efectúe, así como proporcionar cualquier información o documento que al respecto le sea solicitado.

ARTÍCULO 65.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, portarán con decoro, pulcritud e higiene el uniforme o ropa de trabajo en su forma original, así como su tarjeta de identidad durante la jornada ordinaria y/o extraordinaria en sus actividades laborales.

CAPÍTULO IX

NORMAS PARA PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO, PREVISIÓN MÉDICA, MEDIDAS PROFILÁCTICAS, SEGURIDAD E HIGIENE Y PROHIBICIONES AL PERSONAL.

ARTÍCULO 66.- Dentro del "**AIFA**" funcionará una Comisión de Seguridad e Higiene, integrada por igual número de representantes del Patrón y de los trabajadores, estos serán encargados del cumplimiento del Programa de Seguridad e Higiene, que será impreso en cantidad necesaria para que el personal del "**AIFA**" tenga conocimiento.

ARTÍCULO 67.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**, deberán sujetarse a los exámenes médicos que instruya la Empresa en los siguientes casos:

- II. Cuando ingresen al "**AIFA**";
- III. Cuando se trate de investigar si padece alguna enfermedad;
- IV. Para comprobación de enfermedad y resolución de licencias o transferencia, a solicitud de las y los propios trabajadores o por orden de las autoridades o de la empresa.
- V. A petición de las y los trabajadores, sin que tengan que expresar motivo. Esto no se concederá a más de diez trabajadores en un mes;
- VI. Cada seis meses a los trabajadores que desarrollen labores insalubres y a los que están expuestos a enfermedades profesiones, a juicio de la Comisión e Higiene Y Seguridad; y
- VII. Cada año conforme lo determine la Comisión de Higiene y Seguridad, al personal no comprendido en la fracción V de este artículo.

ARTÍCULO 68.- El "AIFA", a través de los médicos contratados según las necesidades el "AIFA", están obligados a:

- I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;
- II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;
- III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y
- IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

ARTÍCULO 69.- Dentro de las instalaciones del "AIFA", mantendrán y conservarán las instalaciones en buenas condiciones, en caso de accidente de trabajo, se dará aviso al área correspondiente para que tomen las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 70.- Para prevenir y reducir las posibilidades de la consumación de riesgos de trabajo durante el desarrollo de las labores, se adoptarán las medidas siguientes:

- I. Se establecerán de manera continuada programas de divulgación sobre técnicas de prevención de accidentes;
- II. Se dotará a los trabajadores de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuados a cada actividad;
- III. Para la prevención de riesgos de trabajo se dictarán y distribuirán instructivos pertinentes; y
- IV. Se impartirán cursos sobre los primeros auxilios y técnicas de emergencia para casos de siniestro.

ARTÍCULO 71.- Faltar al trabajo sin causa justificada, suspender o abandonar las labores indebidamente o sin el permiso del responsable del área.

ARTÍCULO 72.- Organizar o participar en toda clase de juegos de azar, apuestas, rifas, compraventa de artículos diversos, loterías, colectas o cualquier actividad en todas las instalaciones y perímetro del Aeropuerto que afecte o altere los trabajos encomendados.

ARTÍCULO 73.- Destruir o maltratar y/o hacer uso distinto de las instalaciones, equipo, vehículos, herramientas, materiales o materias primas propiedad del "AIFA", de aquél al que esté destinado, o de terceros que realicen alguna actividad en apoyo de sus funciones, así como destinar

alguna **Trabajadora** o **Trabajador**, para realizar cualquier tipo de trabajo particular o ajeno a la misma, en los horarios de labores.

ARTÍCULO 74.- Introducir o ingerir en las instalaciones y/o perímetro del Aeropuerto, bebidas embriagantes, drogas, enervantes o sustancias tóxicas.

ARTÍCULO 75.- Presentarse en las instalaciones del "**AIFA**" en estado de ebriedad o bajo la influencia de cualquier tipo de droga, enervante o sustancia tóxica.

ARTÍCULO 76.- Ingresar o permanecer en las instalaciones del "**AIFA**", fuera de sus horas laborables, sin la autorización correspondiente.

ARTÍCULO 77.- Introducir al "**AIFA**" o a las áreas no autorizadas del Aeropuerto a personas ajenas que no tengan autorización para permanecer en ellas.

ARTÍCULO 78.- Alterar, falsificar, destruir o hacer anotaciones indebidas en todo tipo de documentos, correspondencia, bitácoras, controles, comprobantes, bienes muebles e inmuebles del "**AIFA**", cualquiera que sea la finalidad con la que se realice.

ARTÍCULO 79.- Realizar registros o modificaciones en el sistema establecido y/o tarjetas de asistencia de sus compañeros, así como permitir que le registren o modifiquen la propia.

ARTÍCULO 80.- Utilizar indebidamente el nombre o razón social del "**AIFA**" para solicitar préstamos, dádivas, servicios, regalos, descuentos o cualquier otro beneficio a título personal o de un tercero.

ARTÍCULO 81.- Publicar avisos, propaganda, anuncios o leyendas de cualquier clase en los locales, edificios e instalaciones, salvo que éstos sean autorizados por el "**AIFA**", para lo cual se utilizarán los espacios destinados para ello.

ARTÍCULO 82.- Patrocinar o representar a cualquier persona en procedimientos seguidos contra el "**AIFA**", salvo que esté fungiendo como representante de las **Trabajadoras** y los **Trabajadores**.

ARTÍCULO 83.- Transitar o deambular, dentro de las áreas o instalaciones restringidas del "**AIFA**", sin estar autorizado.

ARTÍCULO 84.- Exceder los límites de velocidad establecidos en las áreas operacionales o infringir las disposiciones de observancia obligatoria estipuladas por la Agencia Federal de Aviación Civil, y las que determine el "**AIFA**", como medida de seguridad.

ARTÍCULO 85.- Leer periódicos, revistas, novelas, hacer uso de redes sociales, operar o accionar teléfonos celulares o cualquier aparato o dispositivo electrónico y de comunicación durante las horas de trabajo, así como dedicarse a asuntos personales o a la realización de labores ajenas a las del "AIFA".

ARTÍCULO 86.- Realizar cualquier comportamiento de índole sexual, como contacto físico e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales a cualquier **Trabajadora** y/o **Trabajador** o realizar actos considerados como inmorales en los lugares de trabajo.

Asimismo, quedan prohibidas las demostraciones afectivas entre empleados que vayan más allá de las que por cortesía o compañerismo deban existir.

ARTÍCULO 87.- Usar los equipos de cómputo o medios electrónicos puestos a su disposición, para realizar cualquier actividad ajena a las inherentes a sus funciones.

ARTÍCULO 88.- Instalar programas de cómputo que no cuenten con la autorización del área correspondiente, en donde se especifique la asignación de su licencia respectiva.

- A. Insertar dispositivos electrónicos no autorizados por el "AIFA" de almacenamiento de información como: USB, CD, Discos Duros.
- B. Realizar conexiones a sitios no autorizados (apuestas, adultos, piratería, descargas ilegales).

ARTÍCULO 89.- Se prohíbe a las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** la práctica de deportes extremos dentro de las instalaciones del "AIFA" que por su naturaleza puedan ocasionar lesiones temporales o permanentes que los incapaciten para el cumplimiento de sus labores, afecten o reduzcan su productividad de forma gradual o inmediata.

ARTÍCULO 90.- Las demás prohibiciones establecidas en el artículo 135 de la Ley.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 91.- El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o violación a las prohibiciones que se establecen en la Ley, en el presente Reglamento, y/o Contrato Individual de Trabajo, se sancionará, según la gravedad, con amonestación verbal o escrita y si la falta lo amerita, el "AIFA" podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, con base en lo

dispuesto en la Ley, independientemente de otras sanciones y penas aplicables y estipuladas en la Legislación Nacional.

ARTÍCULO 92.- De conformidad con lo consagrado en el artículo 108 primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los **Trabajadores** del **AIFA**, por desempeñar un empleo en la Administración Pública Descentralizada, son considerados como servidores públicos, para los efectos de las responsabilidades a que alude el Título Cuarto de la referida norma fundamental y como tales en caso de incurrir en una responsabilidad, podrán ser sancionados conforme el procedimiento previsto en el artículo 109 constitucional y los procedimientos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

A la **Trabajadora** o **Trabajador** que incumpla sus obligaciones o que infrinja las normas o disposiciones establecidas en la ley, el presente reglamento y/o contrato individual de trabajo, la Gerencia de Administración de Personal podrá iniciar un Procedimiento Administrativo Laboral, para determinar la aplicación de una medida disciplinaria. Para ello se citará por escrito en un lapso no mayor a 72 horas al involucrado, para ser escuchado y tener la oportunidad de exponer lo que a su propio interés convenga, así como a los testigos de cargo, debiendo presentarse en fecha y lugar señalados para el seguimiento correspondiente.

ARTÍCULO 93.- El "AIFA" rescindirá la relación laboral, a la **Trabajadora** o el **Trabajador** que acumule faltas de asistencia injustificadas al trabajo, de acuerdo a los siguientes criterios:

A. Rescisión del contrato, cuando se acumulen más de tres faltas de asistencia injustificadas, en un período de treinta días naturales, conforme a lo siguiente:

1. Para las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que laboren jornada diaria de 8 horas, más de tres faltas de asistencia.
2. Para las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que laboren horario especial de 11 x 37 horas o 12 x 36 horas más de dos turnos.
3. Para las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que laboren horario especial de 24 x 48 horas más de un turno.

Se entenderá que el faltar a un turno de 11 x 37 o 12 x 36 horas equivale a una y media faltas de asistencia injustificada y;

El faltar a un turno de 24 x 48 horas equivale a tres faltas de asistencia injustificadas.

B. Por cada tres retardos injustificados que el **Trabajador** acumule en un mes calendario, se hará acreedor a una sanción consistente en la

suspensión de un día sin goce de salario, tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

- C. El **Trabajador** que no acredite la capacitación y/o adiestramiento será sancionado administrativamente hasta con 3 días de suspensión y en caso de que la conducta sea reiterada se procederá a la rescisión del contrato.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD AEROPORTUARIA.

ARTÍCULO 94.- La reposición por extravío del gafete o credencial, previo el levantamiento del Acta respectiva ante la autoridad competente, tendrá un costo de acuerdo al valor de reposición que aplique en la fecha que ocurra el hecho y que el interesado deberá pagar previamente en la forma en que se le indique, asimismo se deberá presentar citada Acta al momento de solicitar la reposición.

ARTÍCULO 95.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** no deberán ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, terceras personas o bien las instalaciones, equipo y demás bienes del "**AIFA**".

ARTÍCULO 96.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** deberán abstenerse de operar cualquier equipo que no se les haya sido asignado de acuerdo a las actividades determinadas en el (Anexo A) de su Contrato Individual de Trabajo. En caso de violación a este artículo, se aplicará la sanción que corresponda, de acuerdo con la Ley y/o el presente Reglamento.

ARTÍCULO 97.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** deberán realizar su trabajo siguiendo las instrucciones de seguridad que dicte el "**AIFA**" a través de los diferentes documentos normativos, regulatorios o informativos. En caso contrario, se aplicarán las sanciones previstas en las disposiciones legales determinadas por la autoridad correspondiente.

ARTÍCULO 98.- Las **Trabajadoras** y los **Trabajadores** que, con motivo del desempeño de su trabajo conduzcan algún vehículo a cargo del "**AIFA**" y tuvieran algún accidente, tienen la obligación de reportarlo de inmediato a la Aseguradora con el objeto de obtener su intervención correspondiente y de permanecer en el lugar del accidente el tiempo que requiera el representante de la aseguradora; de igual forma deberán informar del accidente a su jefe inmediato.

ARTÍCULO 99.- Cuando el accidente de tránsito al que se refiere el artículo anterior no sea imputable a la **Trabajadora** o **Trabajador** el "**AIFA**" cubrirá el importe del deducible del seguro y cualquier otro pago que se derive del mismo, sin perjuicio de las sanciones administrativas y/o legales que deriven del percance.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

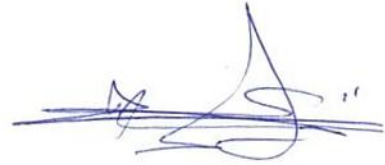
Zumpango, Estado de México, a catorce de mayo del dos mil veintidós.

**APODERADO LEGAL DEL
"AEROPUERTO INTERNACIONAL
FELIPE ÁNGELES", S.A. DE C.V.**



C. LAURO RODOLFO FÉLIX LUGO.

**REPRESENTANTE DE LOS
TRABAJADORES.**



**C. MARIELA DE JESÚS
CASTILLO PÉREZ.**