Última reforma POE Extr. No. 01 2026-01-09

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA

ACUERDO TJA/PLN/ACU/008/2020

REGLAMENTO QUE REGULA LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO CON EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

CONSIDERANDO

PRIMERO.- De conformidad con el artículo 58, fracción LVI, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas, es facultad del Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, expedir leyes en materia de impartición de justicia administrativa, mediante órganos dotados de plena autonomía para dictar sus fallos, así como aprobar los nombramientos de quienes tengan a su cargo esa función en términos de Ley.

SEGUNDO.- En fecha 31 de mayo de 2017, la Sexagésima Tercera Legislatura del Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, en uso de las facultades que le confieren los artículos 58 fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas y 119 de la Ley Sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, emitió el DECRETO No. LXIII-182, publicado en el Anexo al Extraordinario del Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas, el 2 de junio de 2017, por el que se expide la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas.

TERCERO.- Que el 17 de julio de 2017, el Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, nombró como Magistrados del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, a los ciudadanos Licenciados Edgar Uriza Alanis, Noé Sáenz Solis y Andrés González Galván, el primero de ellos por un periodo de ocho años, el segundo de seis años y el tercero de cuatro años, todos improrrogables, periodos que empezaron a correr a partir de sus respectivos nombramientos. Así como fe de erratas al referido Decreto, publicado el 03 de agosto de 2017 en el citado rotativo institucional.

CUARTO.- Como consecuencia de la creación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación directa con el artículo 12 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, así como por dispuesto por el diverso 45 de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa y el artículo 3 del Reglamento Interior de este Tribunal, surge la necesidad de integrar en un documento los derechos, obligaciones y prestaciones con los que contarán las trabajadoras y trabajadores del Tribunal.

QUINTO.- El propósito del presente Reglamento es dotar de un marco general en materia de trabajo al Tribunal y sus integrantes, con el objeto de brindar certeza jurídica a las trabajadoras y trabajadores a partir del conocimiento de las condiciones generales de trabajo que regirán a este órgano jurisdiccional, procurando en todo momento una política incluyente, lenguaje claro y

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

orientación para la integración del Tribunal, basado en el principio de paridad de género, eliminando toda conducta discriminatoria y ejerciendo de manera eficiente y transparente los recursos públicos con el objeto de cumplir con los principios constitucionales.

SEXTO.- En ese orden de ideas y para dar debido cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 26, fracciones II, III y VIII, y 45 de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, en relación directa con los diversos 17, fracción II y 18 del Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, en cuanto a conducir la planeación estratégica, dictar las medidas que exijan el orden, buen funcionamiento y disciplina, así como imponer las correcciones disciplinarias que en su caso correspondan, es por lo que el Magistrado Noé Sáenz Solis, Presidente del Tribunal propone al Pleno el presente Reglamento, para además garantizar a las trabajadoras y trabajadores no sólo los derechos, sino también los mecanismos que mejoren el servicio con la calidad, cortesía y profesionalismo que merecen los usuarios.

Atento a lo anterior y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 12 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas; artículo 45 de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas; artículos 3, 17, fracciones I, II, segundo párrafo, incisos a) y c), y 18 del Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, los Magistrados integrantes del Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, emiten el siguiente reglamento que será obligatorio para el personal adscrito al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas.

REGLAMENTO QUE REGULA LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO CON EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Reglamento se aplicará de manera complementaria a lo dispuesto por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas.

Artículo 2.- Este Reglamento será de observancia obligatoria y establece los derechos y obligaciones tanto del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, como del personal de confianza adscrito al mismo Tribunal, los que estarán regidos por los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, a fin de lograr la equidad de las condiciones para participar en la vida política, social y económica del Estado.

Artículo 3.- Para los efectos del presente Reglamento, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas estará representado en lo conducente, por el Magistrado Presidente en funciones o por quien la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas y su Reglamento Interior otorgue la facultad de actuación, en tanto que las trabajadoras y trabajadores estarán representados por sí mismos y en lo individual.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Artículo 4.- En este Reglamento que regula la relación jurídica de trabajo con el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas, se utilizarán indistintamente los términos:

a) **ANTIGÜEDAD GENÉRICA**.- Derecho adquirido en razón del tiempo de prestación de servicios al Tribunal de Justicia Administrativa por parte de las trabajadoras y trabajadores;

b) **CATEGORÍA**.- Denominación de plazas;

c) **DEPARTAMENTO DE GESTIÓN FINANCIERA Y RECURSOS HUMANOS**.- Departamento encargado del manejo administrativo del personal del Tribunal;

d) **INSTALACIONES**.- Comprende los bienes inmuebles propios o en arrendamiento del Tribunal;

e) **LEY DEL TRABAJO**.- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas;

f) **LEY ORGÁNICA**.- Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas;

g) **PLENO**.- El Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas:

h) **PROMOCIÓN**.- Ascenso de un trabajador a una categoría superior.

i) **REGLAMENTO INTERIOR**.- Reglamento Interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas;

j) **TRABAJADOR DE CONFIANZA**.- Son todos aquellos empleados necesarios y permanentes para el desarrollo de los servicios del Tribunal, que se encuentran tabulados y consignados en el presupuesto de egresos, los cuales desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como aquellos que determinen todas las leyes o reglamentos especiales que regulen la organización y funcionamiento de las distintas áreas del Tribunal;

k) **TRABAJADOR POR HONORARIOS**.- Persona física que presta sus servicios profesionales de manera independiente, mediante contrato específico y en pago, recibe una retribución económica;

l) **TRIBUNAL**.- Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas;

m) **TRIBUNAL DE ARBITRAJE**.- Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios;

Artículo 5.- El Tribunal a través de la Dirección Administrativa, tratará los asuntos individuales derivados de la relación de trabajo.

CAPÍTULO II
RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO

Artículo 6.- Para ser trabajadora o trabajador del Tribunal se requiere haber sido aprobado por el Pleno a propuesta del Magistrado titular del área solicitante, quien deberá observar el principio de paridad de género entre su personal.

El Pleno, por conducto de su Presidente, a través de la Secretaría General de Acuerdos expedirá el acuerdo del nombramiento respectivo; el cual podrá tener una vigencia de tres meses a su ingreso y una renovación por tiempo indeterminado pasando este periodo, dependiendo del resultado de la evaluación de sus actividades por su superior inmediato.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Las trabajadoras y los trabajadores podrán ser contratados en la forma y términos señalados por el artículo 8, fracción II de la Ley del Trabajo, previa propuesta y justificación por el área solicitante, cuando se acredite su contratación para realizar tareas directamente ligadas al perfil determinado del puesto, que por su naturaleza no es permanente, o bien se celebren señalando su fecha de inicio y fecha de terminación por lo que su duración estará sujeta a los términos señalados en el acuerdo respectivo y concluirá sin responsabilidad para el Tribunal.

Artículo 7.- Con excepción de Magistrados y titular del Órgano Interno de Control, los aspirantes a ingresar al Tribunal deberán cumplir con los siguientes requisitos generales:

a) Ser ciudadano mexicano;

b) Original del certificado médico expedido por institución pública de salud;

c) Currículum Vitae;

d) Clave Única de Registro de Población;

e) Copia de identificación oficial con fotografía;

f) Comprobante de inscripción al Registro Federal de Contribuyentes;

g) Comprobante de domicilio;

h) Copia de constancia del último grado de estudios, en su caso, del título y cédula profesional;

i) Tratándose de varones, copia de cartilla militar liberada o demostrar que se está cumpliendo con este requisito;

j) Acta de Nacimiento;

k) No encontrarse inhabilitado para ejercer el servicio público;

l) Documento que acredite la terminación de su última relación laboral, en caso de haber laborado en alguna Dependencia estatal o municipal.

Artículo 8.- El nombramiento es el documento en virtud del cual se formaliza la relación laboral entre el Tribunal y sus trabajadoras y trabajadores de confianza, expedido por quien esté legalmente facultado para ello, y su aceptación obliga al cumplimiento de los deberes inherentes al cargo, así como las consecuencias que deriven de las leyes aplicables.

Los nombramientos pueden ser:

a) DEFINITIVOS.- Los que se otorgan para ocupar puestos vacantes o de nueva creación con carácter definitivo;

b) PROVISIONALES.- Los que se otorgan para ocupar puestos vacantes, en forma interina o de nueva creación, por un periodo no mayor a tres meses.

Los nombramientos de las trabajadoras y trabajadores deberán contener:

I. Nombre completo;

II. Puesto;

III. Área de Adscripción;

IV. Tipo de nombramiento;

V. Acuerdo del Pleno donde se aprueba la emisión del nombramiento.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Ningún trabajador o trabajadora podrá empezar a laborar en el Tribunal, si no ha sido aprobado su nombramiento por el Pleno.

La contratación de personal deberá hacerse con efectos al día 01 o 16 del mes que corresponda posterior a su aprobación.

En ningún caso podrá considerarse naturalmente prorrogado un nombramiento que haya sido expedido con el carácter de provisional; si subsiste la causa que dio origen a la designación, el Tribunal expedirá un nuevo nombramiento por el tiempo que considere suficiente al cumplimiento del objeto encomendado.

CAPÍTULO III
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9.- *La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la trabajadora o el trabajador debe estar a disposición para prestar sus servicios, conforme a los horarios fijados por el Tribunal, la cual, deberá ser desarrollada de lunes a viernes, en un horario general de las* ***08:00*** *horas a las* ***16:00*** *horas sin exceder el máximo legal establecido en el artículo 14 de la Ley del Trabajo, salvo que por la naturaleza de las actividades propias del cargo lo requiera, en este caso el Tribunal no considerará este excedente como horas extras.*

TJA/PLN/ACU/026/2022 (1er. reforma POE No. 92 del 03-Ago-2022)
TJA/PLN/ACU/088/2025 (Última reforma POE Extraordinario No. 01 del 09-Ene-2026)

Artículo 10.- Los empleados deberán registrar su asistencia por medio de reloj checador, controlado a través de su huella digital, tanto a la entrada como a la salida de su horario.

Quedan exceptuados del registro de asistencia a que refiere el párrafo anterior los puestos de Magistrados de Sala Unitaria, Secretario General de Acuerdos, Secretario Técnico, Secretarios de Acuerdos y Secretarios de Estudio y Cuenta; así como el personal del Órgano Interno de Control, quienes se regirán conforme al horario de labores que establezca su propio Reglamento Interior.

TJA/PLN/ACU/026/2022 (Última reforma POE No. 92 del 03-Ago-2022)

Para efecto de este Reglamento, se regirá por los siguientes parámetros:

Horario de entrada: ***8:00 a.m.,*** *con tolerancia de 10 minutos.* ***(8:00 a.m.*** *a* ***8:10 a.m.)***

TJA/PLN/ACU/026/2022 (1er. reforma POE No. 92 del 03-Ago-2022)
TJA/PLN/ACU/088/2025 (Última reforma POE Extraordinario No. 01 del 09-Ene-2026)

Se considerará retardo: ***de 8:11 a.m.*** *a las* ***8:20 a.m.***

TJA/PLN/ACU/026/2022 (1er. reforma POE No. 92 del 03-Ago-2022)
TJA/PLN/ACU/088/2025 (Última reforma POE Extraordinario No. 01 del 09-Ene-2026)

Por cada tres retardos dentro de una misma quincena, se considerará una falta, que será objeto de un día de descuento de su salario y serán acumulables para todos los efectos legales los comprendidos en un lapso de treinta días.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

*Se considerará falta injustificada cuando la trabajadora o trabajador llegue después de las **8:50 a.m.**, o en su caso omita su registro al inicio o al término de labores.*

TJA/PLN/ACU/026/2022 (Última reforma POE No. 92 del 03-Ago-2022)

Cuando se requieran horarios especiales debido a la naturaleza del puesto o porque las jornadas no se puedan comprender en el horario general, se fijarán por el Magistrado titular del área que se trate, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, dicho horario especial deberá ser reportado a la Dirección de Informática a efecto de actualizar el registro correspondiente en el reloj checador y a la Dirección Administrativa para efectos de control de nómina.

La trabajadora o trabajador que se encuentre imposibilitado para ocurrir a sus labores por enfermedad o cualquier otra causa justificable, deberá informarlo a su jefe inmediato o al titular de su área de adscripción, a más tardar dentro de los 60 minutos de la hora de entrada y hará llegar a la Dirección Administrativa en un término máximo de dos días hábiles, los justificantes que así lo acrediten mediante el formato de incidencia mayor que se establece como anexo 1 del presente Reglamento.

En caso de ser justificantes médicos, deberán ser, sin excepción, expedidos por el servicio médico correspondiente de acuerdo a su seguridad social.

Los titulares responsables de cada área reportarán a la Dirección Administrativa los justificantes que presente la trabajadora o el trabajador por inasistencias, retardos, así como las ausencias sin autorización del jefe inmediato, a fin de que se proceda a aplicar la medida disciplinaria correspondiente, según las disposiciones legales. Esto, independiente de la inspección y vigilancia propia de la gestión administrativa.

Las faltas no justificadas a que se refiere el presente artículo, privan a la trabajadora o el trabajador del derecho a percibir el salario y prestaciones, en la proporción correspondiente a esos días.

Artículo 11.- *Para salir del centro de trabajo durante la jornada de labores, se requerirá aviso por escrito mediante el formato de incidencia menor que se establece como anexo 2 del presente Reglamento, debidamente autorizado por el jefe inmediato, el cual contendrá el motivo y hora de salida, debiendo ser entregado en la Dirección Administrativa al momento de abandonar las instalaciones del Tribunal e informar de su regreso el mismo día antes de las **15:30 horas**, o al día hábil siguiente, de exceder este horario.*

TJA/PLN/ACU/088/2025 (Última reforma POE Extraordinario No. 01 del 09-Ene-2026)

Artículo 12.- El Pleno establecerá indicadores de productividad para este fin, en un sistema de evaluación del desempeño y productividad en el trabajo.

El servicio público realizado por las trabajadoras y trabajadores del Tribunal, deberá ser de calidad, eficiencia, eficacia, responsabilidad y discrecionalidad, debiéndose ejecutar con profesionalismo, sujetándose a la dirección de sus jefes de acuerdo a las leyes y reglamentos correspondientes.

Última reforma POE Extr. No. 01 2026-01-09

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

CAPÍTULO IV
DEL SUELDO Y PRESTACIONES

Artículo 13.- El sueldo o salario constituye la retribución básica que debe pagarse a la trabajadora o el trabajador a cambio de sus servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones que se otorgue de acuerdo al desarrollo de la función de cada trabajador conforme al título anterior.

Los salarios de las trabajadoras y trabajadores del Tribunal, serán en base al presupuesto anual aprobado por el H. Congreso del Estado en el decreto del presupuesto de egresos correspondiente.

Atendiendo a la disponibilidad presupuestal de cada ejercicio, se podrá otorgar a las trabajadoras y trabajadores del Tribunal las siguientes prestaciones adicionales al salario, las cuales se establecen en forma enunciativa para el personal, en la siguiente periodicidad:

Anualmente:

a) Gratificación del día del niño;

b) Gratificación del día de la madre;

c) Gratificación del día del padre;

d) Apoyo para útiles escolares;

e) Fomento deportivo;

f) Fomento educativo;

g) Bono de anteojos.

Semestralmente:

a) Becas para las trabajadoras y trabajadores e hijos de los mismos.

Mensualmente:

a) Gratificación;

Quincenalmente:

a) Canasta básica;

b) Capacitación y Becas.

El Tribunal, conforme a la disponibilidad presupuestal, podrá entregar a sus trabajadoras y trabajadores, por sus años al servicio público del Estado, un reconocimiento e incentivo económico una vez cada cinco años, a partir de los veinte años de antigüedad.

El sueldo o salario se pagará quincenalmente, por el medio en el que habitualmente se realiza el pago. Si el día de pago es inhábil, el salario se podrá cubrir el día hábil anterior y de acuerdo a lo establecido en el artículo 21 de la Ley del Trabajo.

El sueldo se pagará directamente a las trabajadoras y trabajadores y solo en aquellos casos de incapacidad o causa justificada en que la trabajadora o el trabajador se encuentre imposibilitado para recibirlo, podrán autorizar a otra persona para ello, mediante carta poder debidamente notariada, los testigos deberán ser trabajadores del Tribunal, anexando copia del comprobante del último pago.

Por concepto de prima vacacional se pagará a las trabajadoras y trabajadores un importe mínimo de veinte días al año de salario base conforme a su categoría y sueldo, y en su caso la parte proporcional, cubriéndose el cincuenta por ciento de dicha cantidad en la quincena inmediata anterior al período vacacional que corresponda.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Por concepto de aguinaldo se pagará a las trabajadoras y trabajadores un importe de hasta sesenta días de salario base, y en su caso la parte proporcional, cubriéndose el cincuenta por ciento de dicha cantidad en la quincena inmediata anterior al período vacacional que corresponda.

En los casos que el personal cause baja antes de que se realice dicho pago, tendrá derecho a la parte proporcional de aguinaldo de acuerdo al tiempo laborado.

Al pago del sueldo, se les entregará a las trabajadoras y trabajadores del Tribunal, el comprobante fiscal digital por internet (CFDI) que acredita detalladamente el pago de las percepciones y deducciones correspondientes, el cual se entregará por medios electrónicos.

El sueldo de las trabajadoras y trabajadores únicamente será objeto de descuento o retención en los casos previstos por el artículo 23 de la Ley del Trabajo o por préstamos otorgados por parte del Instituto de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas.

13 Bis.- *Los magistrados tendrán derecho al pago de un haber por retiro al término de su encargo, por conclusión del mismo o de manera anticipada, este se pagará en una sola exhibición y se calculará de la siguiente manera:*

a).- Indemnización, que se pagará la totalidad o la proporcionalidad, según sea el caso, de las prestaciones económicas establecidas en este Reglamento, ordinarias y extraordinarias, consistentes en sueldo base, capacitación y becas, canasta básica, gratificación, vacaciones, prima vacacional y de antigüedad, aguinaldo y pagos equivalentes a los mismos con motivo del encargo desempeñado, equivalente a tres meses de salario total integrado y ordinario, conforme al percibido en el último mes de trabajo.

b).- Por impedimento legal, percibirá por cada mes que se encuentre impedido para actuar como patrono, abogado o representante, el equivalente al sueldo mensual del rubro 01 contenido en el Presupuesto de Egresos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas aplicable, el aguinaldo correspondiente, así como el 60 por ciento de la gratificación percibida cuando el término del encargo sea por conclusión del mismo y su parte proporcional cuando la conclusión del encargo sea de manera anticipada.

TJA/PLN/ACU/015/2025 (Se adiciona presente artículo, POE No. 83 del 10-Jul-2025)

CAPÍTULO V
DE LOS VIÁTICOS

Artículo 14.- En caso que cualquier empleado del Tribunal requiera desarrollar sus funciones o se le extienda comisión fuera de la sede del Tribunal se otorgarán los viáticos correspondientes en términos del Reglamento de Viáticos y Gastos de Representación aprobado por el Pleno.

CAPÍTULO VI
VACACIONES

Artículo 15.- El Tribunal, establecerá el sistema de vacaciones y días inhábiles en los términos de su propia Ley Orgánica y de la Ley del Trabajo. Preferentemente los dos períodos vacacionales se otorgarán en los meses de julio y diciembre, tomando en cuenta las funciones del servicio, sin perjuicio de concluirse en el mes inmediato posterior al inicio.

En el caso de los dos períodos vacacionales establecidos, deberá distinguirse comunicación a las personas con una anticipación de treinta días hábiles a la fecha que se tengan programadas para el disfrute de las mismas.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Al personal con derecho al goce de vacaciones que cubra guardias en el período vacacional se le restituirá el mismo número de días hábiles laborados, mismos que deberá tomar hasta cinco días antes del inicio del siguiente periodo vacacional. En ningún caso podrán ser estos acumulables con el siguiente periodo de vacaciones.

Las trabajadoras y trabajadores quedarán obligados a disfrutar los períodos vacacionales correspondientes de acuerdo con este Reglamento; para la asignación del personal de guardia serán considerados en primer instancia aquellas trabajadoras y trabajadores que no tengan cumplidos seis meses de antigüedad al momento del inicio del período correspondiente, quienes no tendrán derecho a gozar del mismo; en segundo término, se asignará a las trabajadoras y trabajadores que determine el Magistrado titular del área a la que le corresponda la guardia.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO

Artículo 16.- Serán considerados como días de descanso obligatorio además de los dos días semanales que señala el artículo 30 de la Ley del trabajo, los que determine el Pleno en el calendario oficial de suspensión de labores del Tribunal.

CAPÍTULO VIII
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 17.- Por licencia se entiende aquella solicitud de ausencia de labores a partir de cuatro días hábiles, la cual estará sujeta a aprobación del Pleno, siempre que cuenten con la conformidad del Magistrado titular del área, pudiendo ser con goce o sin goce de sueldo.

La licencia sin goce de sueldo será irrenunciable cuando haya sido nombrado algún interino en el puesto y no contará como tiempo efectivo de servicios para efecto de antigüedad.

Se podrá conceder licencia sin goce de sueldo para el desempeño de cargos de elección popular, misma que concluirá al término del cargo para el que fuera concedida, debiendo reincorporarse en su área de adscripción, como máximo tres días hábiles posteriores al término del plazo de la licencia.

La solicitud de licencias con o sin goce de sueldo que se apliquen en los términos de este capítulo, serán promovidos ante el Pleno por el Magistrado titular del área respectiva, cuando menos con un día hábil de anticipación a la sesión o en su caso, hasta 24 horas posteriores a la solicitud de la trabajadora o trabajador.

El Pleno podrá conceder licencia con goce de sueldo, hasta por dos meses, cuando sean solicitados por el personal con el propósito de iniciar y concluir los trámites correspondientes a su jubilación.

Artículo 18.- Para efectos del artículo anterior, tratándose de ausencias mayores de tres y hasta treinta días, los Magistrados deberán solicitar al Pleno licencia por escrito debidamente motivada.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Artículo 19.- Se entiende por permiso ordinario aquella solicitud de ausencia del horario de labores en forma total que no requiere mayor formalidad que la autorización del Magistrado titular del área de adscripción de la trabajadora y trabajador y podrá ser hasta por tres días en un mes calendario, sin exceder de diez días por año calendario, pudiendo ser con goce o sin goce de sueldo.

Artículo 20.- Se podrá conceder permiso extraordinario con goce de sueldo a las trabajadoras y los trabajadores que hayan prestado sus servicios por más de seis meses ininterrumpidos de conformidad con las siguientes reglas:

I. Hasta por cinco días naturales a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante indistintamente del género del servidor público;

II. Tratándose de defunción de cónyuge, ascendientes o descendientes directos y parientes colaterales en primer grado se le concederá permiso extraordinario a la trabajadora o trabajador hasta por tres días hábiles;

III. En los casos de enfermedad de las personas a las que hace referencia la fracción anterior se otorgará permiso extraordinario hasta por siete días naturales, previa comprobación de la enfermedad por médico oficial autorizado y la necesidad del cuidado personal del paciente;

IV. Hasta por diez días naturales a las trabajadoras o trabajadores que contraigan matrimonio por una sola vez, al reanudar labores deberá exhibir el acta de matrimonio;

V. La autorización que el Magistrado titular del área otorgue a las trabajadoras y trabajadores bajo su mando, que se encuentren cursando estudios profesionales, el cual no deberá de excederá de dos horas diarias y reúna los siguientes requisitos:

a) Constancia o certificado de estudios del periodo en curso;

b) Horario de clases;

c) Acreditar tener un promedio general de calificación aprobatoria;

d) Tener el visto bueno por escrito del Magistrado titular del área de adscripción;

e) Se considerará exclusivamente por el ciclo escolar que se encuentre cursando;

f) Al término de dicho permiso, deberá exhibir constancia de calificaciones.

Los permisos considerados extraordinarios, no inciden en lo establecido por el artículo 19 de este Reglamento.

CAPÍTULO IX
DEL MOVIMIENTO DE PERSONAL

Artículo 21.- Se entiende por comisión aquella que es originada por el desplazamiento de la trabajadora o el trabajador para realizar labores que no constituyan una necesidad permanente al área donde se destine el comisionado, sin que esta exceda de seis meses ininterrumpidos.

Se considera cambio de adscripción, el desplazamiento del trabajador de un área a otra con carácter permanente o por un periodo mayor de seis meses ininterrumpidos.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

CAPÍTULO X
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Artículo 22.- Son derechos de las trabajadoras y trabajadores:

I. Recibir los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo;

II. Percibir el salario que haya devengado de acuerdo al tabulador correspondiente a su plaza, sin más descuentos que lo que establece la normatividad aplicable, salvo a solicitud de las trabajadoras y los trabajadores por compromisos adquiridos con instituciones con las que este Tribunal tenga un convenio o por resolución judicial;

III. Percibir oportunamente los viáticos y otros gastos necesarios en los casos con las disposiciones legales que rijan su otorgamiento;

IV. Disfrutar de las prestaciones sociales, descanso, vacaciones y licencias que se le concedan de acuerdo a lo que dispone la Ley del Trabajo y este Reglamento;

V. Percibir los estímulos y recompensas conforme a las disposiciones vigentes y según la disponibilidad presupuestal;

VI. Instruirse y capacitarse para desempeñar eficientemente sus labores;

VII. Percibir las indemnizaciones y demás prestaciones que les correspondan derivados de riesgos de trabajo realizados, por conducto de Instituto de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas;

VIII. Ocupar el puesto que desempeñaba en los casos que se reintegren al servicio, después de ausencia por enfermedad, maternidad, licencia, permiso o suspensión laboral de conformidad con la Ley del Trabajo y este Reglamento;

IX. Ser tratado en forma digna por sus superiores y compañeros;

X. Renunciar a su empleo mediante escrito que presente a su jefe inmediato para el trámite respectivo;

XI. Denunciar ante el Órgano Interno de Control, cuando las trabajadoras y trabajadores consideren que se han violentado sus derechos laborales y humanos;

XII. Recibir los beneficios de seguridad social en forma eficaz y oportuna, así como para sus dependientes económicos;

XIII. Las demás que señale la Ley del Trabajo y este Reglamento.

Artículo 23.- Son obligaciones de las trabajadoras y trabajadores:

I. Desempeñar las funciones propias de su cargo y labores conexas, salvo en los casos en que por necesidades especiales del servicio se requiera su colaboración en otra actividad;

II. Coadyuvar con eficiencia dentro de sus atribuciones a la realización de los programas inherentes a su cargo;

III. Comunicar al superior jerárquico la imposibilidad de asistir a sus labores en caso de alguna incidencia o enfermedad;

IV. Dar aviso en caso de cambio de domicilio dentro de los diez días siguientes en que suceda, a la Dirección Administrativa;

V. Acatar las disposiciones que se dicten para comprobar su asistencia;

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

VI. Usar dentro de las labores los uniformes y en su caso, los equipos de seguridad que el Tribunal proporcione;

VII. Ser respetuosos de los derechos humanos de sus compañeros y superiores;

VIII. Tratar con cortesía y diligencia al público en general, respetando los derechos humanos en el ámbito de sus competencias;

IX. Avisar a su superior inmediato de los accidentes de trabajo que sufra en sí o de sus compañeros, así como comparecer cuando les consten los hechos derivados del accidente;

X. Abstenerse de hacer todo tipo de propaganda ajena a sus funciones durante el horario de trabajo;

XI. Emplear para los fines a que estén destinados los materiales que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo, conservarlos en buen estado e informar por escrito a su superior jerárquico de los desperfectos que estos sufran;

XII. Informar con oportunidad al área correspondiente, cualquier irregularidad del servicio que tengan conocimiento;

XIII. Acatar las instrucciones que reciba de su superior jerárquico en asuntos relacionados con su trabajo, observando estrictamente las disposiciones legales de acuerdo a su función;

XIV. Reintegrar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, los pagos que se hubieren hecho en exceso;

XV. Desarrollar todas aquellas actividades que el Tribunal encomiende, dentro de la jornada de trabajo que tiendan a elevar su nivel cultural y eficiencia en sus labores;

XVI. Guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo;

XVII. Asistir con puntualidad a sus labores y permanecer en ellas durante la jornada de trabajo;

XVIII. No abandonar las funciones a su cargo, si no hasta hacer entrega del servicio que tenga encomendado; así como, llenar el acta de entrega en caso de contar con fondos, valores o bienes muebles e inmuebles cuya administración o guarda este bajo su cuidado, de acuerdo a las disposiciones legales aplicables;

XIX. Responsabilizarse del manejo apropiado de documentos, valores, maquinaria y efectos que haya recibido con motivo de su trabajo, y en su caso reparar los daños que intencionalmente o por descuido se causen a los bienes que estén al servicio del Tribunal cuando se demuestre que los daños le son imputables;

XX. Las demás que imponga la Ley del Trabajo, este Reglamento y ordenamientos aplicables.

Artículo 24.- Queda prohibido a las trabajadoras y trabajadores:

I. Utilizar los servicios de subalternos o de compañeros en asuntos ajenos a sus labores;

II. Ejecutar cualquier acto de comercio con fines de lucro dentro de las oficinas;

III. Tomar alimentos dentro de su área de trabajo o fuera de las áreas establecidas para tal efecto;

IV. Hacer uso indebido de las instalaciones;

V. Portar armas de cualquier clase dentro de las instalaciones del Tribunal;

VI. Proporcionar sin la debida autorización, documentos, datos o informes de los asuntos del Tribunal;

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

VII. Fomentar, provocar o realizar actos que dañen los bienes patrimoniales del Tribunal o que atenten contra la integridad física o moral de las trabajadoras y trabajadores;

VIII. Abstenerse de participar en los eventos de capacitación a los que haya sido convocado, sin justificación;

Para estos efectos la carga de trabajo ordinaria no se considerará como causa justificada, salvo que el Magistrado titular del área lo determine;

IX. Omitir o retrasar el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley del Trabajo, este Reglamento y las diversas disposiciones que resulten aplicables;

X. Retener en su poder documentos o informes que constituyan parte de su trabajo por un tiempo mayor que el justificado;

XI. Suspender sin autorización la ejecución de sus labores total o parcialmente durante la jornada de trabajo, salvo los casos previstos en la Ley del Trabajo, en este Reglamento y aquellos no imputables a la trabajadora o el trabajador;

XII. Introducir al Tribunal bebidas embriagantes o drogas enervantes;

XIII. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, discriminación o malos tratos en contra de sus superiores, compañeros o familiares de ambos;

XIV. Abandonar sus labores sin la autorización de su superior jerárquico, salvo el caso de fuerza mayor que deberá ser debidamente demostrado;

XV. Aceptar un empleo, cargo o comisión oficiales incompatibles con el horario o funciones asignadas.

XVI. Realizar cualquier acto de acoso u hostigamiento sexual o laboral, que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las o los compañeros de trabajo, independientemente de la relación jerárquica que tengan.

CAPÍTULO XI
DE LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL TRIBUNAL

Artículo 25.- Son obligaciones del Tribunal, además de las consignadas en el artículo 33 de la Ley del Trabajo las siguientes:

I. Cubrir a sus trabajadoras y trabajadores los salarios, primas, aguinaldo, gratificación conforme a los tabuladores que correspondan a su nivel, así como otorgar el disfrute de vacaciones, descansos y licencias conforme a la Ley del Trabajo y a este Reglamento;

II. Enterar las retenciones efectuadas a las trabajadoras y trabajadores a la dependencia correspondiente o a quien se designe beneficiario por convenio o resolución judicial;

III. Solicitar a quienes prestan los servicios médicos lo realicen en forma eficaz;

IV. Expedir y autorizar a sus trabajadoras y trabajadores los documentos necesarios para el goce de las prestaciones sociales y laborales otorgadas por la Ley del trabajo y este Reglamento dentro de la esfera de su competencia;

V. Ministrar los equipos de seguridad que requieran las trabajadoras y trabajadores para el desempeño de sus labores;

VI. Reinstalar a las trabajadoras y trabajadores en sus plazas de las cuales hubiesen sido separados y cubrir las cantidades a que hubiere sido condenado por el laudo ejecutoriado del Tribunal de Arbitraje;

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

VII. Expedir constancias de servicios a quienes trabajen o hayan trabajado en el Tribunal cuando así le fuere solicitado;

VIII. Otorgar la capacitación a las trabajadoras y trabajadores;

IX. Expedir las identificaciones oficiales a las trabajadoras y trabajadores adscritos al Tribunal;

X. Generar acciones de prevención, atención, tratamiento y seguimiento a todo tipo de casos de violencia de género, acoso, hostigamiento sexual, laboral, psicológico y físico, cometidos dentro del Tribunal.

XI. Las demás que le imponga la Ley del Trabajo, este Reglamento y demás ordenamientos aplicables.

Artículo 26.- Son facultades del Tribunal, por conducto del servidor público competente, las siguientes:

I. Estructurar y organizar las áreas, así como vigilar su funcionamiento;

II. Ejercitar las acciones y realizar las defensas que considere pertinentes en beneficio de sus intereses;

III. Efectuar la investigación de hechos imputables a las trabajadoras y trabajadores;

IV. Efectuar las deducciones salariales a las trabajadoras y trabajadores correspondientes a los días en que estos no los devenguen por las causas a que se refiere este Reglamento;

V. Sancionar a las trabajadoras y trabajadores en la forma y términos de este Reglamento, de su propia Ley del Trabajo y de las leyes aplicables;

VI. Otorgar estímulos a las trabajadoras y trabajadores que se distingan por sus méritos;

VII. Los demás que les confieren la Ley del Trabajo, otros ordenamientos y este Reglamento.

CAPÍTULO XII
DE LA CONCLUSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 27.- El nombramiento, designación de las trabajadoras y trabajadores o contrato de trabajo, dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Tribunal por las causas que señala el artículo 38 de la Ley del Trabajo.

Para los efectos de la fracción II del artículo 38 de la Ley del Trabajo, se entiende como falta de probidad y honradez lo siguiente:

I. Cuando la trabajadora o el trabajador sustraiga de su objeto, para usos propios o ajenos el dinero, valores, maquinaria u otros bienes pertenecientes al Tribunal, si no lo hubiese recibido por razón de su cargo en administración, en depósito o por cualquier otra causa;

II. Cuando la trabajadora o el trabajador aproveche su carácter oficial para influir en la resolución de asuntos que se tramiten en otras dependencias;

III. Cuando la trabajadora o el trabajador aprovechando su conocimiento de asuntos oficiales, por si o por interpósita persona, trate de obtener beneficio personal;

IV. Cuando la trabajadora o el trabajador solicite, insinúe o acepte de particulares, trabajadoras o trabajadores, gratificaciones u obsequios, por dar preferencia en el despacho de asuntos, por facilitar su trámite, resolución o por motivos análogos;

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

V. Cuando la trabajadora o el trabajador, actuando por cuenta propia o de un tercero, ofrezca o entregue dádivas a otro trabajador por las mismas causas que señala la fracción anterior;

VI. Cuando la trabajadora o el trabajador se constituya en procurador, gestor, o agente de particular, en asuntos contrarios a los intereses del Tribunal;

VII. Cuando la trabajadora o el trabajador realice dolosa o negligentemente anotaciones inexacta o alteraciones en cualquier documento oficialmente en trámite, archivado o en vías de serlo;

VIII. Cuando la trabajadora o el trabajador altere, destruya, sustraiga u oculte cualquier documento o expediente relacionado con los asuntos encomendados al Tribunal;

IX. Cuando la trabajadora o el trabajador cometa cualquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo 24 de este Reglamento;

X. Cuando la trabajadora o el trabajador incurra en reincidencia respecto del incumplimiento de una obligación o en la comisión de una prohibición de las establecidas en la Ley del Trabajo o en este Reglamento

Artículo 28.- El nombramiento, designación o contrato de trabajo, dejará de surtir efectos sin responsabilidad para el Tribunal, por las causas que señala el artículo 37 de la Ley del Trabajo, y adicionalmente:

I. *Por renuncia todos los servidores públicos a partir del nivel de jefe de departamento tienen la obligación de entregar, al término de su función pública, los recursos humanos, materiales y financieros que le hayan sido asignados, de conformidad con la Ley para la Entrega-Recepción de los Recursos Asignados a los Poderes, Órganos y Ayuntamientos del Estado de Tamaulipas;*

TJA/PLN/ACU/057/2025 (Última reforma POE No. 128 del 23-Oct-2025)

II. Al expirar el término o concluir el motivo para el que fuera contratado su servicio, por haberse agotado la partida presupuestal otorgada o haberse suprimido la plaza del Presupuesto de Egresos;

III. Por sentencia ejecutoriada que imponga a la trabajadora o el trabajador pena de prisión por delito doloso;

IV. Por la determinación del Pleno de remover a los servidores públicos del Tribunal, en términos del artículo 26, fracciones II y III de la Ley Orgánica;

V. En los casos en los que se refieren las fracciones II, III y IV del artículo 37 de la Ley del Trabajo, la Dirección Administrativa llevará a cabo la petición de parte o de manera oficiosa el trámite para que sea otorgada la indemnización correspondiente.

CAPÍTULO XIII
DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 29.- La capacitación tendrá como objetivo, elevar la preparación y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores en la prestación del Servicio Público, brindando mayores oportunidades de mejora a fin de alcanzar puestos de mayor jerarquía.

El Tribunal establecerá programas de capacitación y desarrollo, de acuerdo a las necesidades detectadas a través de una encuesta anual, siendo el propio Tribunal y las trabajadoras y trabajadores corresponsables de proveer la disposición y participación para el desarrollo de las acciones, metas y objetivos establecidos en el programa.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Las trabajadoras y trabajadores que hubiesen sido seleccionados para la capacitación quedarán obligados a:

a) Asistir puntualmente a los cursos de capacitación;

b) Atender a las indicaciones que se les den en los mismos; y

c) Someterse a las evaluaciones correspondientes.

Asignado el curso respectivo y hecho del conocimiento a las áreas a quienes va dirigido, el área responsable deberá recabar los nombres de las trabajadoras y trabajadores que tomarán dicho curso, el lugar y horario en que se impartirá y el tema a tratar, debiendo remitir la información a la Dirección Administrativa.

En todos los cursos que se impartan o conferencias que se dicten, deberá levantarse lista de los presentes y al término de los mismos, remitir la información a la Dirección Administrativa para efectos de control de personal.

La trabajadora o el trabajador quien, estando autorizado para asistir a un curso de capacitación, falte sin presentar justificación alguna, será acreedor de medidas disciplinarias.

Para la capacitación voluntaria externa al Tribunal, la trabajadora o el trabajador deberá utilizar los días y horas fuera de la jornada laboral, salvo permiso autorizado por el Magistrado titular del área de adscripción.

CAPÍTULO XIV
LEVANTAMIENTO DE ACTAS Y PROCEDIMIENTO DE INCONFORMIDAD

ARTÍCULO 30.- La Dirección Administrativa estará facultada para el levantamiento de las actas a que este título se refiere.

Para los efectos de este título, se elaborarán actas administrativas en los casos siguientes:

I. Cuando las trabajadoras y trabajadores, originen con su conducta causas probables de suspensión o remoción de la relación de trabajo, conforme lo disponen los artículos 36, 37 y 38 de la Ley del Trabajo y los relativos de este Reglamento;

II. Cuando la trabajadora o trabajador no acate las instrucciones de su superior inmediato;

III. En materia de probables riesgos o accidentes profesionales, de conformidad con el artículo 40 de la Ley del Trabajo y este Reglamento.

Para la elaboración de las actas administrativas con motivo de infracciones a la Ley del Trabajo y a este Reglamento, deberán realizarse en presencia de la trabajadora o trabajador, quienes harán constar los hechos que la motivan y darán cuenta de los elementos de prueba que le sean presentados, así como los testigos presenciales de los hechos que ameritan el acta, cuando existan, con lo que se dará vista a la trabajadora o trabajador para que manifieste lo que en su defensa convenga, debiendo levantar dicha acta ante la presencia de dos testigos quienes darán fe de su actuación.

En caso de otorgamiento del derecho de audiencia de la trabajadora o el trabajador con fecha posterior al levantamiento del acta, deberá notificarse a la trabajadora o trabajador con tres días hábiles de anticipación, anexándose copia del acta, en referencia para presentar alegatos y pruebas de los hechos que se le atribuyen.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Para que el acta levantada sea un documento probatorio, deberá contener lo siguiente:

a) Lugar, fecha y hora en la que se levanta;

b) Nombre de los que intervienen en la diligencia y el carácter con el que actúan;

c) Nombre, generales, número de la trabajadora y el trabajador, categoría o puesto, área de adscripción, horario de labores;

d) Motivación y fundamentación de las circunstancias que originan el acta, detalladas correctamente;

e) Argumentaciones de la trabajadora o el trabajador en su defensa y declaraciones de las partes, testigos de cargo y descargo si los hubiere;

f) Aportación de pruebas en el acto de diligencia;

g) Lugar, fecha y hora del cierre del acta.

El acta deberá ser sellada por el Tribunal y firmada por quienes intervengan en ella; en el caso de que se negaren a realizarlo, se hará constar esta razón o circunstancia, haciendo entrega de una copia simple a la trabajadora o trabajador y el original se remitirá a la Dirección Administrativa.

Artículo 31.- Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a promover su inconformidad en los conflictos que se susciten de manera particular entre estos y el Tribunal, con motivo de la interpretación, cumplimiento y ejecución de la Ley del Trabajo en este Reglamento, ante el Pleno, quien contará con las facultades para resolver el conflicto planteado en el orden interno.

La trabajadora o el trabajador, se dirigirá por escrito presentado ante la Secretaria General de Acuerdos del Tribunal promoviendo el recurso de inconformidad en un término que no excederá de tres días hábiles contados a partir del levantamiento del acta que impugna, siempre y cuando la trabajadora o el trabajador haya intervenido en dicha acta, en caso contrario el término empezará a contar a partir del día hábil siguiente del otorgamiento del derecho de audiencia, concluido dicho término prescribirá su derecho; el escrito deberá contener:

a) Nombre y firma de la trabajadora o el trabajador;

b) Área de adscripción;

c) Copia del acta motivo de la inconformidad;

d) Las pruebas que estime conveniente para acreditar el motivo de la inconformidad;

e) Los argumentos en que funde su inconformidad.

En caso de que el Pleno considere necesario, procederá por medio de quien designe de entre sus integrantes a la investigación y comprobación de los hechos y circunstancias de las actas administrativas, sujetándose a las reglas siguientes:

I. Citará con dos días hábiles de anticipación a la fecha en que deben concurrir al área referida, la trabajadora o el trabajador inconforme, quienes podrán aportar las pruebas que estimen pertinentes;

II. De considerarlo necesario para el esclarecimiento de los hechos, el Magistrado designado, podrá citar a las personas que suscribieron el acta de que se trate, e interrogar en relación con el contenido de la misma, en caso de no acudir, serán nulas las declaraciones hechas en el documento de referencia;

III. Terminada la investigación, previo análisis en conjunto de los elementos aportados en relación con la inconformidad, el Magistrado designado propondrá al Pleno la resolución correspondiente la cual deberá comunicarse por escrito a la trabajadora y el trabajador en un término de cinco días hábiles.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

El procedimiento de inconformidad interrumpirá los efectos de la prescripción a que se refiere el Título Noveno de la Ley del Trabajo, tanto para las trabajadoras y trabajadores individualmente considerados, como parte del Tribunal. Asimismo, la presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal de Arbitraje, suspenderá de forma definitiva la tramitación del recurso de inconformidad.

CAPÍTULO XV
ANTIGÜEDAD

Artículo 32.- Para los efectos del pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 27 de la Ley del Trabajo, y para los efectos legales que se susciten comprende el período de servicio ininterrumpido, desde el otorgamiento del nombramiento correspondiente hasta su separación, excluyéndose los días en que se haya aplicado sanciones, las faltas injustificadas, los permisos y las licencias.

Cuando exista inconformidad de la trabajadora o el trabajador con la antigüedad que le reconozca el Tribunal, podrá acreditarla con nóminas de pago del período no comprendido, o bien, mediante sentencia que se dicte por el poder judicial en un juicio de información testimonial; este derecho prescribirá en un término de un año contado a partir de la fecha de expedición de la constancia que acredite su antigüedad.

Las trabajadoras y trabajadores no perderán sus derechos de antigüedad ni los que se derivan de la Ley del Trabajo o de este Reglamento mientras se encuentre en trámite ante la autoridad competente el conflicto que con motivo de su separación se provoque; por tanto, aquellos que cubran sus puestos serán considerados como provisionales o interinos, con obligación de regresar a los puestos de donde salieron para cubrir las vacantes, o de quedar fuera del servicio, cuando por resolución de la Autoridad competente o por convenio entre las partes, regrese a su puesto la trabajadora o trabajador separado.

La antigüedad de las trabajadoras y trabajadores, no se interrumpirá mientras estos dejen de prestar sus servicios en los casos siguientes:

a) Cuando ocupen puestos de elección popular por un término que no excederá de seis años;

b) Cuando presten su servicio militar obligatorio;

c) Cuando con el consentimiento del Tribunal a través del área autorizada, las trabajadoras y trabajadores reciban capacitación fuera de su ciudad de adscripción;

d) Cuando las trabajadoras y trabajadores, con motivo de sus estudios se vean obligados a prestar su servicio social en los términos de este Reglamento.

CAPÍTULO XVI
SANCIONES

Artículo 33.- Las faltas en las que incurran las trabajadoras y trabajadores del Tribunal ocasionadas por incumplimiento a sus obligaciones o en su caso al cometer alguna de las prohibiciones en los términos de la Ley del Trabajo y de este Reglamento, darán lugar a:

I. Amonestación verbal;

II. Amonestación con apercibimiento por escrito;

III. Suspensión temporal de la relación de trabajo; y

IV. Remoción de su área de adscripción;

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

Artículo 34.- Para los efectos de las fracciones I y II del artículo 33 de este Reglamento, la amonestación verbal consistirá en la llamada de atención en privado, para que la trabajadora o el trabajador modifique su conducta laboral.

La amonestación con apercibimiento por escrito, consistirá en el documento fundado y motivado que se dirige a la trabajadora o el trabajador, con el fin de registrar la falta u omisión que debe corregir, bajo el apercibimiento que, en caso de reincidencia y atendiendo a la gravedad de la misma, se podrán aplicar sanciones más severas, tales como las dispuestas en las fracciones III y IV del artículo anterior.

Las sanciones referidas en las fracciones I y II del artículo 33 de este Reglamento podrán ser aplicadas indistintamente por el Magistrado titular de la Sala Unitaria a la que se encuentre adscrito el servidor público o en todos los casos por el Presidente del Tribunal.

Artículo 35.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa la baja del mismo. Únicamente traerá como consecuencia, el impedimento a desempeñar sus labores y por consiguiente el derecho a percibir la remuneración correspondiente por el término en que aplique.

Para los efectos de la fracción III del artículo 33 de este Reglamento, la sanción relativa a la suspensión temporal de la trabajadora o trabajador en el desempeño de sus funciones y en su remuneración, se podrá aplicar por el Pleno hasta por un término máximo de ocho días hábiles.

El período de suspensión será fijado por el Pleno, de acuerdo con la gravedad del caso, con los efectos jurídicos que establece la Ley del Trabajo y este Reglamento.

Artículo 36.- En relación a la fracción IV del artículo 33 de este Reglamento, la remoción consistirá en la separación definitiva de la trabajadora o trabajador de su cargo y esta se aplicará, cuando encuadre la conducta en alguna de las hipótesis que refiere el artículo 38 de la Ley del Trabajo, en relación con los artículos 24 y 27 de este Reglamento.

La remoción, además procederá cuando el trabajador dé motivo a la separación de su área de adscripción, debido a la conducta observada en el desempeño de su labor o de otra diferente.

Artículo 37.- Las sanciones establecidas en las fracciones III y IV del artículo 33 de este Reglamento, serán impuestas por el Pleno a propuesta de la Dirección Administrativa.

Artículo 38.- Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 33 de este Reglamento, el Pleno deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

I. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos, la antigüedad en el servicio;

II. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución, y

III. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

En caso de reincidencia en el incumplimiento de una obligación o en la comisión de una prohibición de las establecidas en la Ley del Trabajo o en este Reglamento, la sanción que se imponga no podrá ser igual o menor a la impuesta con anterioridad.

Se considerará reincidente a la trabajadora o trabajador que habiendo sido amonestado o apercibido por escrito por incurrir en el incumplimiento de una obligación o en la comisión de una prohibición de las establecidas en la Ley del Trabajo o en este Reglamento, cometa otra del mismo tipo.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

CAPÍTULO XVII
DE LA VIGILANCIA

Artículo 39.- La supervisión de la debida aplicación de lo dispuesto en este Reglamento, corresponde al Director Administrativo conforme a lo establecido en el artículo 39, fracciones V, IX, XII, XIV de la Ley Orgánica, así como lo relativo a los diversos 45, fracciones II, VII, X, XI, XVI, XX, XXIV, XXVII y XXXVIII y 46, fracciones IV, V, VII y VIII del Reglamento Interior.

Artículo 40.- Corresponde a los Magistrados y al Titular de la Dirección Administrativa, realizar las propuestas de modificación al presente Reglamento.

Artículo 41.- El Pleno del Tribunal será el órgano facultado para realizar las interpretaciones al contenido del presente Reglamento.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor, al día hábil siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas.

SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones jurídicas y administrativas que contravengan o se opongan al presente.

TERCERO.- Publíquese el presente Reglamento en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas, así como, en la página de internet del Tribunal.

ANEXOS:

1.- FORMATO DE INCIDENCIA MAYOR

2.- FORMATO DE INCIDENCIA MENOR

Así lo acordó el Pleno del Tribunal, en sesión pública ordinaria de fecha veintisiete (27) de febrero de dos mil veinte (2020), con el voto que por unanimidad emitieron los Magistrados **NOÉ SÁENZ SOLIS, EDGAR URIZA ALANIS** Y **ANDRÉS GONZÁLEZ GALVÁN**, siendo Presidente el primero de los mencionados; quienes firman ante el Secretario General de Acuerdos Licenciado **JOSÉ MANUEL GARZA REYES**; quien autoriza y da fe. **DOY FE.**

MAGISTRADO PRESIDENTE.- TITULAR DE LA SEGUNDA SALA UNITARIA.- NOÉ SÁENZ SOLIS.- Rúbrica.- **MAGISTRADO.- TITULAR DE LA PRIMERA SALA.- EDGAR URIZA ALANIS**.- Rúbrica.- **MAGISTRADO.- TITULAR DE LA TERCERA SALA.- ANDRÉS GONZÁLEZ GALVÁN**.- Rúbrica.- **SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS.- JOSÉ MANUEL GARZA REYES**.- Rúbrica.

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

ANEXO 1

FORMATO DE INCIDENCIA MAYOR

Tribunal de Justicia Administrativa
del Estado de Tamaulipas

Forma Única de Incidencias de Personal
Incidencia Mayor

Fecha de Elaboración		
Dia:	Mes:	Año:

Nombre:	Apellido Paterno	Apellido Materno

No. Empleado	Área de Adscripción:	Puesto:

Tipo de Incidencia (Señala con una X)					
1.- Personal		4.- Prejubilatoria		7.- Cuidados Maternos	
2.- Comisión		5.- Constancia Médica		8.- Por Gravidez	
3.- Asistencia a Capacitación		6.- Licencia Médica			

Este dato será determinado por el Pleno			
Licencia con Goce de Sueldo		Licencia sin Goce de Sueldo	

Descripción de la Incidencia:

Interesado:	Conformidad:	Recibe:
Firma	Firma del Magistrado Titular del Área	**Lic. Carlos Alberto Aranda Jiménez** Director de Administración

Código: FO-01-02 Ver 0.1

Decreto - - -
Fecha de expedición 27 de febrero de 2020
Fecha de promulgación - - -
Fecha de publicación Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

ANEXO 2

FORMATO DE INCIDENCIA MENOR

Tribunal de Justicia Administrativa
del Estado de Tamaulipas

Forma Única de Incidencias de Personal
Incidencia Menor

Fecha de Elaboración		
Dia:	Mes:	Año:

Nombre:	Apellido Paterno	Apellido Materno

No. Empleado	Área de Adscripción:	Puesto:

Tipo de Incidencia (Señala con una X)					
1.- Hora de Entrada		3.- Retardo		5.- Personal	
2.- Hora de Salida		4.- Falta			

Descripción de la Incidencia:

Interesado:	Autoriza:	Recibe:
Firma	Nombre y Firma del Jefe Inmediato	Lic. Carlos Alberto Aranda Jiménez Director de Administración

Nota: Este formato se deberá entregar previo a la salida del empleado a la Dirección de Administración o en su caso cuando así corresponda por el tipo de Incidencia a más tardar al día siguiente en que surja el evento.

Código: PR-01-02

REGLAMENTO QUE REGULA LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO CON EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TAMAULIPAS

Publicado en el Periódico Oficial número 28 de fecha 04 de marzo de 2020.

#	POE No.	Reformas
01	**POE No. 92** 03-Ago-2022	**Se reforman** los artículos **9**, párrafo único; y **10**, párrafos segundo, cuarto, quinto y séptimo. ***TRANSITORIOS*** ***PRIMERO.-*** *El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día primero de agosto de dos mil veintidós.* ***SEGUNDO.-*** *Se ordena la publicación inmediata del presente acuerdo modificatorio al Reglamento Interior, en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas. Así como en el portal de la página de internet del Tribunal.*
02	**POE No. 83** 10-Jul-2025	**Se adiciona** el artículo **13 Bis**. ***TRANSITORIOS*** ***PRIMERO.-*** *El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día de su aprobación.* ***SEGUNDO.-*** *Se abroga el Acuerdo TJA/PLN/ACU/018/2021 de rubro "Acuerdo por el que se establece el procedimiento para el cálculo y pago por concepto de haber por retiro a Magistrados del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas", así como también el Acuerdo TJA/PLN/ACU/027/2021 de rubro "Acuerdo por el que se aprueba una reforma al Punto (artículo) Cuarto del "Acuerdo por el que se establece el procedimiento para el cálculo y pago por concepto de haber por retiro a Magistrados del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas", aprobado en sesión del 21 de mayo de 2021.", emitidos ambos por el Pleno de este órgano jurisdiccional.* ***TERCERO.-*** *Se ordena la publicación inmediata del presente acuerdo modificatorio del "Reglamento que regula la relación jurídica de trabajo con el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tamaulipas", en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas, así como en el portal de la página oficial de internet del Tribunal.*
03	**POE No. 128** 23-Oct-2025	**Se reforma** el artículo **28**, fracción I. ***TRANSITORIOS*** ***PRIMERO.-*** *El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y se mandará publicar en el Periódico Oficial del Estado.* ***SEGUNDO.-*** *Se ordena su publicación inmediata en la página web oficial del Tribunal, así como en el portal interno del Tribunal.*
04	**POE No. 01 Extraordinario** 09-Ene-2026	**Se reforman** los artículos **9**, párrafo único; y **10**, párrafos cuarto y quinto; y **11**, párrafo único. ***TRANSITORIOS*** ***PRIMERO.-*** *El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y se mandará publicar en el Periódico Oficial del Estado.* ***SEGUNDO.-*** *Se ordena su publicación inmediata en la página web oficial del Tribunal, así como en el portal interno del Tribunal.*