



HIDALGO
crece contigo

H. TRIBUNAL DE ARBITRAJE EN EL ESTADO

[REDACTED]

VS:
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA
TEPEJI
EXPEDIENTE NÚMERO: 580/2017

LAUDO.-

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO A LOS DIECINUEVE DÍAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.-

VISTOS.- Para resolver los autos del expediente al rubro indicado formado con motivo de la demanda presentada por [REDACTED] propio derecho, relativo al juicio promovido por el pago y cumplimiento de diversas prestaciones de trabajo derivadas del despido injustificado del que alega haber sido objeto, y a fin de resolver,

RESULTANDO:

1. Mediante escrito recepcionado el veintinueve de mayo de dos mil diecisiete, según sello fechador de este Tribunal, [REDACTED] puso demanda en contra de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA TEPEJI, de quien reclamo las siguientes prestaciones:

[REDACTED]

Para sustentar sus prestaciones manifestó los hechos que consideró necesarios, entre los que destacan a continuación:

Fecha de Ingreso [REDACTED]



Como causal de su acción Principal narro sus hechos en el numeral 2 del escrito:

2.- Es el caso que el día 29 de Septiembre del año 2017, al disponerme a ingresar por la puerta de entrada y salida de la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, que se ubica en

En relación a la transcripción o extracto tanto de la demanda, como de la contestación a esta, en términos del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo en aplicación análoga a la materia, se omite la transcripción literal del mismo en aras del principio de sencillez, celeridad procesal y ministración de una justicia pronta y expedita, además de que la extracción a la que alude el dispositivo en comento, carece de trascendencia, en virtud de que no se trata propiamente de la resolución de la Litis, siendo aplicable a lo anterior la jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena Época, toma XV, Marzo 2002, Pág. 1233. Cuyo texto es el siguiente: LAUDO OMISIONES QUE NO TRASCIENDEN EN SU RESULTADO. El extracto de la demanda y su contestación, a que alude el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, es una mera enunciación del conflicto laboral, por lo que si la Junta responsable omite hacer tal extracto, ello carece de trascendencia, en virtud de que no se trata propiamente de la resolución de la litis.

2. Esta autoridad dictó auto de radicación el veintinueve de Septiembre del año dos mil diecisiete, y señaló día y hora para la celebración y desahogo de una audiencia conciliatoria, misma que previos diferimiento y aclaraciones, fue celebrada el Seis de Diciembre del año dos mil dieciséis (ver foja 21), audiencia a la cual se tuvo a la parte actora y a la parte demandada, teniéndoles por inconformes de todo arreglo conciliatorio, se ordenó turnar los autos del presente expediente a la Secretaría General de Acuerdos de este Tribunal para que se proceda al Arbitraje en los términos previstos por el capítulo II del título Séptimo de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

3. Posteriormente, con fundamento en los artículos 117 y 120 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipal, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, se ordenó emplazar a juicio a la parte demandada H. Ayuntamiento Constitucional de Pachuca de Soto, Hidalgo, apercibiéndolos de dar contestación a la demanda instaurada en su contra en el término legal de cinco días contado a partir del día siguiente a la notificación del acuerdo de referencia, debiendo acompañar las pruebas que juzgara pertinentes, apercibido que en caso de no hacerlo así, se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo y se le tendría por perdido su derecho de ofrecer pruebas, salvo prueba en contrario.

4. Mediante escrito presentado el veinte de Marzo del año dos mil dieciocho, según sello fechador de este Tribunal de Arbitraje, el [REDACTED] como apoderado legal de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA-TEPEJÍ, en términos de poder notarial número 26,205 veintiséis mil doscientos cinco volumen 526 quinientos veintiséis de fecha

personalidad que acredito en términos de la copia certificada de la constancia de mayoría expedida a su favor por el Instituto Estatal Electoral de fecha treinta de Agosto del año dos mil dieciséis, quien dio contestación a la demanda que interpuso la parte actora, oponiendo sus excepciones y defensas que considero estar en su derecho, así como pruebas que acreditan su defensa (ver foja 27 a la 58).

5. Posteriormente en fecha veintiocho de Febrero del año dos mil diecisiete este Tribunal de Arbitraje señaló día y hora para la celebración de la Audiencia de Pruebas y Alegatos.

6. En audiencia de fecha once de Mayo del año dos mil diecisiete, se realiza el desahogo de Audiencia de Pruebas y alegatos, esto es con la comparecencia de las partes, en la Etapa de Pruebas se considera las pruebas que presentan las partes en su correspondientes escritos, así como las que obran en autos, previa calificativa de legales por ésta H. Autoridad,

En acuerdo del H. Tribunal de Arbitraje; se tuvo por celebrada y por cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas dentro del presente asunto teniendo a la partes por ofrecidas sus pruebas, así como por hechas las manifestaciones en vía de alegatos.

Acto seguido fue señalado día y hora para el desahogo de las pruebas, salvo aquellas que se desahogan por su propia y especial naturaleza.

7. Una vez que fueron desahogadas en su totalidad las pruebas ofrecidas por las partes, esta Autoridad mediante proveído de veintisiete de Noviembre del año dos mil dieciocho, certifico y dio fe de que en el presente expediente no quedaban pruebas pendientes por desahogar a excepción de las que lo hacen por su propia y especial naturaleza, ordenando pasar a la etapa de Alegatos, las partes al encontrarse presentes formularon sus correspondientes alegatos en uso de la voz, acordándose tomarse en cuenta en el momento procesal oportuno, y con fundamento en el artículo 885 en su párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo de aplicación análoga a la ley de la Materia, se les concedió el uso de la voz a las partes, quienes manifestaron su conformidad.

Por último y en vista de las manifestaciones vertidas por las partes se acordó, declarar CERRADA LA INSTRUCCIÓN, ordenándose remitir los autos presente expediente al Pleno de este Tribunal para que formule su proyecto de resolución en forma de laudo que en derecho corresponda,

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Antes de adentrarse al estudio de la acción, es necesario puntualizar que esta parte considerativa se inicia con el análisis de los presupuestos procesales, comenzando con la competencia del juzgador, seguido, de la legitimación procesal de las partes, para posteriormente adentrarse al análisis de la litis; análisis el anterior que de no realizarse vulneraría el Principio de Debido Proceso¹, ya que puede darse el caso de que alguno de estos presupuestos no se actualice, lo que procesalmente impediría el estudio de las pretensiones demandadas y sus correspondientes excepciones.

Este Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo, es legalmente competente para conocer y resolver el presente asunto, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1, 114 fracción I y Séptimo Transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo; en relación con los artículos 116 fracción VI y 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEGUNDO. Se encuentra legitimado [REDACTED] para promover el presente expediente, por su propio derecho, así como para nombrar como apoderado legal al [REDACTED] de acuerdo a la carta poder que corre agregada a foja 8, así como de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 125 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo.

De igual manera se encuentra legitimado el [REDACTED], como apoderado legal de la UNIVERSIDAD TÉCNOLÓGICA DE TULA-TEPEJL, en términos de poder

¹ Conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del estado que pueda afectarlos, es decir, cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal.

notarial número 26,205 veintiséis mil doscientos cinco volumen 526 quinientos veintiséis de fecha dieciséis de marzo de 2018 dos mil dieciocho otorgado ante la fe

TERCERO. Una vez que han sido estudiados los autos y constancias del expediente laboral en que se actúa, queda fuera de litis por no existir controversia, la fecha de ingreso, categoría o puesto desempeñado por [REDACTED] Universidad Tecnológica de Tula Tepeji, Hidalgo.

Por el contrario, se identifican como puntos de litis los siguientes:

1. Determinar la jornada laboral y salario percibido.
2. La existencia de un despido injustificado y en base a ello la reinstalación de Héctor Ramírez García, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, así como el pago de salarios caídos y aumentos salariales.
3. El pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo por todo el tiempo laborado.
4. El pago de servicios médicos y medicamentos, así como el reconocimiento de riesgos de trabajo.
5. La incorporación al régimen de seguridad social del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado de Hidalgo.
6. El pago de 18 horas de tiempo extraordinario de manera semanal que laboró el actor para los demandados.

CUARTO. Como primer punto de controversia a resolver, se encuentra el determinar la jornada laboral.

Como puede apreciarse de los hechos expuestos por las partes, surge controversia respecto a la jornada laboral desempeñada y salario percibido, cuestión sobre la cual es de corresponderle la carga de la prueba a la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo, en su carácter de patrón equiparado, ya que la materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, pues de acuerdo a la leyes aplicables, la parte patronal tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, entre otros, con el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por los trabajadores.

Lo anterior encuentra fundamento en la tesis sustentada por la Segunda Sala de nuestro más alto Tribunal, que resulta aplicable por analogía y que es del siguiente contenido:

"CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS.- Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la

obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada."

Novena Época, Registro: 186996, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XV, Mayo de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a. LX/2002, Página: 300.

Cabe hacer un paréntesis para dejar en claro que resulta válida la aplicación analógica de la Ley Federal del Trabajo, legislación que resulta ser la más afín a la ley de la materia, lo que se explica en virtud de que resulta manifiestamente imposible que la mente humana pueda prever y regular con normas adecuadas todos los innumerables casos futuros que pudieran presentarse, razón por la que el legislador ha señalado las fuentes a las cuales debe el Juzgador acudir siempre que no sea posible resolver una controversia aplicando una disposición precisa de la ley, tales fuentes son, en primer término, la analogía, y después, cuando tampoco mediante ésta sea posible decidir, los principios generales de derecho; así, mediante la analogía, el ámbito de aplicación de las leyes se extiende más allá del repertorio de los casos originalmente previstos, con tal de que se trate de supuestos similares o afines a aquéllos, siempre que la *ratio legis* valga igualmente para unos y para los otros, por lo tanto, la analogía como método de interpretación o de autointegración es aceptada por nuestra legislación. Apoya a esto último el criterio jurisprudencial emitido por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, que a la letra establece:

"LEY, APLICACIÓN ANALÓGICA DE LA.- Cuando un caso determinado no esté previsto expresamente en la ley, para dilucidarlo, el juzgador debe atender a los métodos de aplicación, entre ellos el de la analogía, que opera cuando hay una relación entre un caso previsto expresamente en una norma jurídica y otro que no se encuentra comprendido en ella, pero que por la similitud con aquél, permite igual tratamiento jurídico en beneficio de la administración de la justicia."

Novena Época, Registro digital: 196451, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VII, Abril de 1998, Materia(s): Laboral, Tesis: III.T. J/20, Página: 649.

Retomando la idea principal, respecto a que es carga de la prueba de la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo, el demostrar la jornada laboral que desempeñaba Javier Hurtado Salas ofertó como probanza de su parte la prueba confesional a cargo del propio trabajador actor, probanza que fue celebrada con fecha cinco de Marzo del año dos mil diecinueve (1952), y de la que se desprende que el hoy actor se pronuncia de forma negativa a las posiciones que le fueran formuladas, previa calificativa, aunado a lo ya descrito, se tiene que no existen posiciones al respecto de acreditar la Jornada de trabajo y salario percibido por la parte actora;

De la Inspección Ocular (ver foja 48), probanza que a efecto de desahogarse en los términos indicados por la parte actora, se dieron cita con fecha 05 de Diciembre del año dos mil dieciocho, quien en el acto se desistió bajo su más entero perjuicio, es por ello que el C. Actuario tuvo por hechas las manifestaciones que hicieron valer las partes, las cuales dijo serán tomadas en cuenta en el momento procesal oportuno, se concluye que de la probanza en estudio, nada favorece a la parte demandada.

QUINTO. La existencia de un despido injustificado y en base a ello la reinstalación en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, así como el pago de salarios caídos y aumentos salariales, es el punto principal de controversia a resolver.

Por lo anterior, esta Autoridad pasará a estudiar el Cese Injustificado del que se duele la parte actora, quien narra en su escrito inicial de demanda en el hecho 2, lo siguiente:

"2.- Es el caso que el día 29 de Septiembre del año 2017, al disponerme a ingresar por la puerta de entrada y salida de la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, que se ubica en [REDACTED]

[REDACTED] horas ante la presencia de varias personas, por lo que opera el despido injustificado por parte del demandado, hechos que probare en el momento procesal oportuno."

Por su parte, la demandada, contestó a lo anterior, de la siguiente manera:

"2.- Este hecho se niega de forma categórica toda vez que el [REDACTED] miente sobre el hecho del despido, lo cierto es que la relación que unía a mi representada con la parte trabajadora fue única y exclusivamente hasta el día 30 de abril de 2017 de conformidad con el finiquito firmado por el [REDACTED] a mi representada. Por lo que los hechos narrados en la demanda son meras falacias y engaños que pretende hacer valer ante el tribunal que actúa de buena fe.

Por lo que se niega que haya sido despedido en el tiempo y la forma en la que alega, toda vez que [REDACTED] al trabajador en la puerta de la entrada de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA-TEPEJI para simplemente impedirle el acceso y más aún cuando el [REDACTED] y obra documentación y testimonios de diversas personas que ahí laboraron durante el tiempo que expresa sobre tal hecho, por tanto al negar lisa y llanamente la relación laboral existente en el tiempo y lugar que el trabajador manifiesta se le devuelve la carga probatoria."

Atendiendo a los argumentos expuesto por las partes, resulta preciso determinar la naturaleza del nombramiento mediante el cual [REDACTED] para el UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TULA-TEPEJI. Para ello, es necesario tener presente lo dispuesto en los siguientes preceptos de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo:

"Artículo 1o.- La presente ley es reglamentaria de la fracción XXII del artículo 56 de la Constitución Política del Estado y sus disposiciones son de observancia general para los titulares y los trabajadores de base de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y de los organismos descentralizados de la Administración Pública, así como para los titulares y los trabajadores de los Ayuntamientos, en el Estado de Hidalgo."

"Artículo 4o.- Los trabajadores de base serán inamovibles después de seis meses de servicio ininterrumpido sin nota desfavorable en su expediente."

El proceso de contratación que lleven a cabo los sujetos reglamentados por la presente Ley, será tal que se asegure la equidad de oportunidades entre los aspirantes a un mismo puesto, quedando terminantemente prohibido el hacer discriminación de persona atendiendo a su origen étnico, social, orientación sexual, discapacidad, o género, así como tratándose de aspirantes del sexo femenino, a su posible estado de embarazo al momento de llevar a cabo la selección del personal a contratar. El resultado del proceso de contratación únicamente obedecerá a la capacidad técnica, cultural e idoneidad que él o la aspirante demuestre para ocupar el puesto ofertado."

"Artículo 7o.- Los trabajadores presentarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para ello, o bien por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo."

"Artículo 9o.- Los nombramientos deberán contener:

(...)

III. El carácter del nombramiento, según sea: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

(...)"

"Artículo 40.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

(...)

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

(...)"

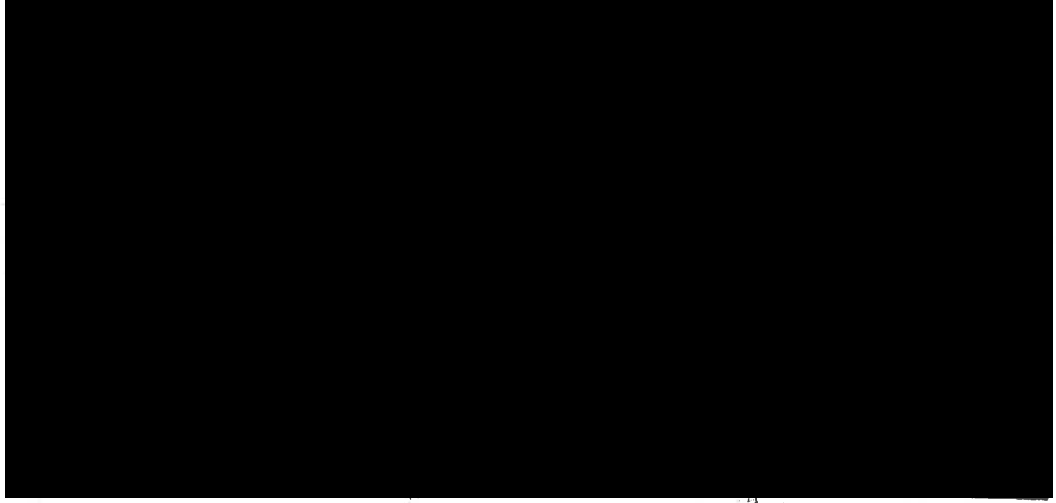
De la observancia de tales dispositivos, se puede extraer que los nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado por cuanto hace a su temporalidad pueden ser:

- a) **Definitivo:** El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular (artículo 9, fracción III, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo).
- b) **Interino:** Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante temporal (artículo 58).
- c) **Provisional:** El que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular (artículo 59).
- d) **Por tiempo fijo:** El que se otorga para un trabajo eventual o de temporada, con fecha precisa de terminación (artículo 7).

En ese sentido la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, a efecto de demostrar que [redacted] se desempeñaba como trabajador por tiempo fijo, por tiempo determinado con una vigencia al 30 de Abril del año dos mil diecisiete, oferto los siguientes medios probatorios:

Confesional a cargo de [redacted] probanza que fue celebrada con fecha cinco de Marzo del año dos mil diecinueve (f. 52), y de la que se desprende que el hoy actor se pronuncia de forma negativa a todas y cada una de las posiciones que fueran calificadas de legales por esta Autoridad, lo anterior en virtud de que el actor negó haber laborado solo para la demandada hasta el día 30 de abril del año dos mil diecisiete es decir para la Universidad Tecnológica Tula-Tepeji.

Prueba que no beneficia a la demandada, así como del resto del caudal probatorio, no se desprende probanza alguna que acredite o justifique su defensa opuesta por la parte demandada, por lo anterior es procedente condenar y se condena a la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula Tepeji a otorga a la parte [redacted] la Reinstalación a la fuente de trabajo



El actor reclama las prestaciones que nos ocupan bajo los incisos D), E) y H), de su escrito de demanda, a las que la parte demandada contestó que resultan improcedentes debido a que no se le cesó de su trabajo, para lo cual opuso las siguientes excepciones y defensas, de manera precisa:

Respecto de las prestaciones D, E, F y G.- Se opone la excepción de prescripción en los términos del artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, por la vacaciones, primas Vacacionales, días festivos y de descanso y horas extras que aduce la actora que se le adeudan a todos los años de la relación laboral de septiembre de 2011 a abril de 2017, en cuanto que tiene una antigüedad mayor a un año anterior a la fecha de presentación de la demanda que se contesta que se encuentra legal y formalmente prescritas, excepción que por ser de orden público y observancia deberá ser declarada procedente.

Revisar el auto de fecho

Al respecto, el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, dispone:

"Artículo 102.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes."

Dicha hipótesis normativa establece que las acciones que nazcan de la ley, del nombramiento de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo prescribirán en un año, entre las cuales se encuentran las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones y prima vacacional materia de estudio; en consecuencia la excepción se encuentra debidamente planteada.

Ahora, para atender a la manera en la que habrá de computarse el plazo prescriptivo, es necesario tener presente el momento en que la obligación se hace exigible; tal como lo sustenta el criterio jurisprudencial emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito, que establece:

"PRESCRIPCIÓN. VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. TERMINO PARA RECLAMAR EL PAGO DE. (ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO, MUNICIPIOS Y ORGANISMOS PÚBLICOS COORDINADOS Y DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER ESTATAL).- En las demandas laborales, los trabajadores comúnmente exigen el pago de distintas prestaciones, cuando el nexo de trabajo está vigente, o si se da el rompimiento del mismo, pero de cualquier forma debe ser en cuanto a conceptos ya generados pero no satisfechos, y no de los futuros, pues de éstos aún no surge ninguna obligación. En el primer supuesto, nace el derecho a reclamar el pago, en tratándose de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, una vez transcurrido el período correspondiente. Empero, no sucede lo mismo ante la terminación del vínculo, pues entonces la obligación será exigible, a partir del día siguiente y hasta un año después, atento a lo dispuesto en el artículo 516 de la ley obrera aplicada supletoriamente, porque el numeral 82 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, vinculado con la prescripción, no señala a partir de qué momento se hace exigible. Además, si el patrón formula la excepción de prescripción, el año contará retroactivamente de la fecha que para el trabajador nace el derecho de reclamar el cumplimiento."

Novena Época, Registro: 204192, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, II, Octubre de 1995, Materia(s): Laboral, Tesis: II.1o.C.T. J/2, Página: 397.

Atendiendo a ello, el demandado Universidad Tecnológica de Tula Tepeji, Hidalgo, es completamente omiso en establecer el momento en que se hicieron exigibles las prestaciones que nos ocupan, para con ello estar en condiciones de determinar sobre cuales ha operado la prescripción, por lo que resulta preciso analizar lo dispuesto por los artículos 19, 28 y 31 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, preceptos legales que establecen:

"Artículo 19.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos períodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieren derecho a vacaciones. Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de su descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo."

"Artículo 28.- En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 16 al 19 los trabajadores recibirán salario íntegro; cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes. Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo. Los trabajadores que en los términos del Artículo 19 de esta ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, recibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos."

"Artículo 31.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 60 días de salario, cuando menos, sin deducción

alguna. El Ejecutivo fijará las normas reglamentarias conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año."

De dichos preceptos se colige que los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a disfrutar de vacaciones una vez que cuenten con más de seis meses consecutivos de servicios el cual consistirá en dos periodos anuales de diez días laborables cada uno, por tanto, el derecho para exigir dicha prestación inicia al día siguiente de haber laborado consecutivamente seis meses, siendo éste el mismo sentido para la prestación consistente en prima vacacional por ser esta última accesoria a aquella; por su parte, el aguinaldo de acuerdo al numeral 31 de la ley aplicable, establece que se pagará en un 50% antes del quince de diciembre y el otro 50% a más tardar el quince de enero, por lo que a partir del día siguiente a éste último para el caso de no ser cubierto, es cuando nace el derecho de los trabajadores para exigirlo.

Luego entonces, al no contar con fecha en la cual el demandado le otorgaba vacaciones y el correspondiente pago de prima vacacional a [REDACTED] para proceder al estudio de la prescripción sobre dichas prestaciones, será tomado en consideración su fecha de ingreso contabilizándose los seis meses respectivos a que alude el artículo 19 de la ley de la materia y, por cuanto hace al pago de aguinaldo, será tomado en consideración como fecha en la cual se hace exigible el dieciséis de enero del año siguiente, todo ello sin perder de vista que el escrito de demanda mediante el cual el actor exigió su cumplimiento, fue presentado el día veinte de Diciembre del año dos mil diecisiete.

Presentación demanda 20/Dic/2017

Dicho todo lo anterior, el periodo vacacional y correspondiente prima vacacional a partir del cual se actualiza la prescripción, resulta ser el comprendido del [REDACTED] del año [REDACTED] da vez que alcanza su prescripción con fecha [REDACTED] del año anterior ante la fecha de interposición de la demandada que es con fecha [REDACTED], por lo que en ese sentido es procedente absolver y **se absuelve** a la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo del pago [REDACTED]

Por cuanto hace al concepto aguinaldo, opera la prescripción a partir del correspondiente al año dos mil once, toda vez que dicho concepto era exigible a partir del día [REDACTED] año siguiente, alcanzando su prescripción el aguinaldo de [REDACTED] misma que alcanza prescripción con fecha [REDACTED], así como los conceptos de aguinaldos anteriores.

Por lo anterior es procedente absolver y **se absuelve** a la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo del pago a favor del actor [REDACTED] pago de aguinaldo correspondiente al año dos mil quince, así como Aguinaldos anteriores, al encontrarse prescritos con fecha 17 de Enero del año dos mil diecisiete.

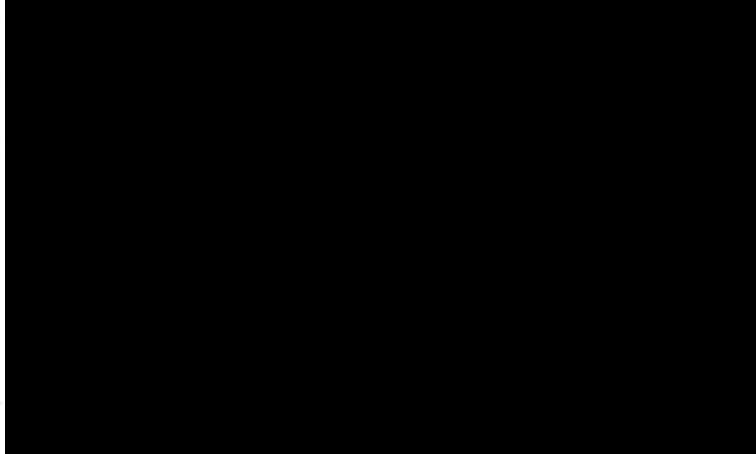
En tal virtud, los conceptos de aguinaldo sobre los cuales no ha operado la prescripción, por ser exigidas en tiempo, corresponde al periodo comprendido del 18 de enero del 2017 hasta el [REDACTED] de [REDACTED] de [REDACTED], en ese sentido se debe entender que la carga procesal de las prestaciones en estudio tal como lo sustenta el criterio jurisprudencial Segunda Sala de nuestro más alto Tribunal, cuya voz y texto rezan:

"AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA.- Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 33/2002, de rubro: "SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.", determinó que el aguinaldo es parte integrante del salario; a su vez, la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar su monto y pago; y en concordancia con esa obligación, el numeral 804 del ordenamiento citado impone al patrón la obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos, entre los que se encuentran los recibos de pago de salarios y aguinaldos. Lo anterior es suficiente para concluir que, en caso de controversia, corresponde al patrón demostrar el monto y pago del aguinaldo, cualquiera que sea la cantidad reclamada, pues no hay razón para efectuar alguna distinción al respecto, máxime que es una prestación que tiene su origen en la propia Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no puede considerarse

extralegal, aun cuando se demande el pago de un monto mayor al mínimo que establece el artículo 87 de la mencionada ley."

Décima Época, Registro digital: 2000190, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro V, Febrero de 2012, Tomo 2, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 31/2011 (10a.), Página: 779.

Y en tanto que de autos no se desprende elemento alguno que acredite el pago de las prestaciones consistentes en segundo periodo [REDACTED] así como [REDACTED], se procede a emitir condena y **se condena** a la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo a pagar a favor del actor [REDACTED] Salas, las siguientes cantidades:



Con relación al pago de Vacaciones, las mismas devienen improcedentes, lo anterior en virtud de que en aplicación del artículo 19 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, establece la prohibición para los trabajadores que laboren en dichos periodos a obtener un doble pago, veamos:

"Artículo 19.- Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de diez días laborables cada uno, en las fechas que se señalen al efecto; pero en todo caso se dejarán guardias para la tramitación de los asuntos urgentes, para los que se utilizarán de preferencia los servicios de quienes no tuvieran derecho a vacaciones.

Cuando un trabajador no pudiera hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, por necesidades del servicio, disfrutará de ellas los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de su descanso, pero **en ningún caso los trabajadores que laboren en periodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.**"

En ese tenor, este Tribunal se encuentra impedido para condenar a su pago en numerario, ya que de hacerlo se vulneraría el artículo 19 de la Ley Burocrática estatal, actualizándose un doble pago, por lo que **se absuelve** a la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, del pago de vacaciones por todo el tiempo laborado a favor del actor [REDACTED]

Ahora bien, en relación a la petición del pago de prestaciones por todo el tiempo que dure el presente juicio hasta el cumplimiento del Laudo, es aplicable el siguiente Criterio Jurisprudencial:

Época: Novena Época Registro: 208061 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo III, Junio de 1996 Materia(s): Laboral Tesis: I.7o.T.163-L Página: 977

AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL, PAGO DE, EN CASO DE REINSTALACION. Cuando se demanda la reinstalación del trabajador en el puesto que ocupaba con anterioridad al despido injustificado por él alegado y tal acción resulta procedente, la relación laboral debe entenderse continuada en los mismos términos y condiciones como si nunca se hubiese interrumpido, por lo que resulta procedente la condena al pago de aguinaldo y prima vacacional durante el periodo en que el trabajador permanezca separado de su puesto, si el actor reclamó tales prestaciones en esos términos, aun cuando no haya laborado en ese lapso, puesto que ello ocurrió por causas imputables al patrón. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Así como los que sigan generando por el simple transcurso del tiempo y hasta que sea reinstalada la parte actora, a efecto de prever aumentos salariales y haber existido los mismos.

No se considera el pago de Vacaciones, por el tiempo de la suspensión laboral y hasta la reinstalación en cumplimiento del siguiente Criterio Jurisprudencial:

Época: Décima Época Registro: 2021681 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 75, Febrero de 2020, Tomo III Materia(s): Laboral Tesis: VII.2o.T.266 L (10a.) Página: 2487

VACACIONES GENERADAS Y NO DISFRUTADAS. LOS TRABAJADORES REGIDOS POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL NO TIENEN DERECHO A SU PAGO CUANDO HAYAN SIDO DESPEDIDOS Y EN EL JUICIO LABORAL SE DECRETE SU REINSTALACIÓN, PORQUE NO EXISTE PROHIBICIÓN PARA SU GOCE UNA VEZ REINCORPORADOS. Cuando un trabajador que ha sido despedido, cuyo vínculo laboral se rige por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por la Ley Federal del Trabajo, demande el pago de vacaciones no disfrutadas pese a haberlas generado, y proceda su reinstalación en la fuente de empleo, ello, por sí solo, hace improcedente su pago, puesto que en términos del artículo 79 de la ley referida, las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración económica, aunado a que conforme al diverso artículo 76, las mismas se disfrutan con el pago íntegro de salarios, de modo que la falta de disfrute no hace procedente que se compensen con una cantidad adicional pues, efectivamente, esa determinación implicaría una doble condena. Además, en la legislación laboral federal no existe restricción en cuanto a que las vacaciones no pueden fraccionarse o dividirse, como sí ocurre tratándose de los trabajadores al servicio del Estado, sujetos a las disposiciones del apartado B del artículo 123 aludido, y a las respectivas leyes burocráticas, respecto de los cuales este tribunal ha sustentado criterio en el sentido de que, aun cuando exista condena a la reinstalación, también debe condenarse al pago de vacaciones, precisamente por no ser susceptibles de fraccionarse o dividirse, pero sobre todo porque están programadas en calendarios oficiales que garantizan el servicio público; sin embargo, como la Ley Federal del Trabajo no establece esta limitación, entonces, cuando se decreta condena a la reinstalación, si bien es improcedente el pago de vacaciones generadas y no disfrutadas, anteriores al despido, lo cierto es que el trabajador, una vez reinstalado, podría solicitar el otorgamiento de sus periodos vacacionales que le correspondan, siempre y cuando su derecho al disfrute no hubiese prescrito. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

En ese tenor, este Tribunal se encuentra impedido para condenar a su pago en numerario, ya que de hacerlo se vulneraría también el artículo 19 de la Ley Burocrática estatal, actualizándose un doble pago, por lo que se absuelve a la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, del pago de vacaciones por todo el tiempo que dure la suspensión laboral a favor del actor [REDACTED]

SÉPTIMO. El pago de servicios médicos y medicamentos, así como el reconocimiento de riesgos de trabajo.

Por lo que hace al concepto de gastos médicos y medicamentos, el actor realizó el reclamo bajo el inciso F) de su escrito inicial de demanda, no obstante, de la instrumental de actuaciones se tiene que durante el presente procedimiento fue omiso en aportar prueba alguna con la cual demuestre el haber realizado gastos de su propio peculio por dichos conceptos, y siendo que le correspondía la carga de la prueba sin haberlo realizado, es por cuanto este Tribunal carece de bases para emitir condena alguna, resultando procedente absolver a la Universidad demandada de dichas prestaciones.

Apoya a lo anterior la tesis del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, Registro digital: 227003, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo IV, Segunda Parte-1, Materia(s): Laboral, Página: 266, que a la letra dice:

"GASTOS MEDICOS, DEBE ACREDITARSE SU EROGACION.- Si el tercer perjudicado no acredita la erogación de gastos médicos que reclama, la Junta viola las garantías individuales al quejoso al condenarlo a cubrirlos."

Por otra parte, por cuanto hace al reconocimiento de riesgos de trabajo reclamado bajo el inciso G) del capítulo de prestaciones del escrito de demanda, la parte actora es completamente omisa en hacer mención a lesión orgánica, perturbación funcional, o estado patológico que sufra con motivo o a consecuencia del ejercicio del trabajo desempeñado a favor de la Universidad demandada.

Además, de las pruebas aportadas por el actor, de ninguna se desprende que haya sufrido riesgo de trabajo alguno durante el tiempo que prestó sus servicios para la demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo, por lo que ante la falta de prueba en contrario, es por cuanto resulta procedente absolver del reconocimiento de riesgos de trabajo.

Por lo todo lo antes expuesto y fundado, resulta procedente absolver y **se absuelve** a la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo, del pago de gastos médicos y medicamentos, así como del reconocimiento de riesgos de trabajo, a favor [REDACTED]

OCTAVO. La incorporación al régimen de seguridad social del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado de Hidalgo.

La prestación que nos ocupa es reclamada por el actor bajo el inciso I) del capítulo de prestaciones de su escrito de demanda de la siguiente manera:

"I).- Se reclama la incorporación retroactiva al régimen de seguridad social del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado de Hidalgo, en términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, asimismo se reclama las aportaciones realizadas a dicho instituto, lo anterior toda vez que durante el tiempo que presté mis servicios la demandada se abstuvo de inscribirme en dicho instituto a pesar de tener la obligación de hacerlo como se sustenta con el siguiente criterio Jurisprudencial (transcribe)."

Seguridad social, al respecto, es de resaltar que el artículo 32, fracción VI de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, dispone

"Artículo 32.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta ley:

(...)

VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes y convenios que se celebren, para que, en su caso, los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

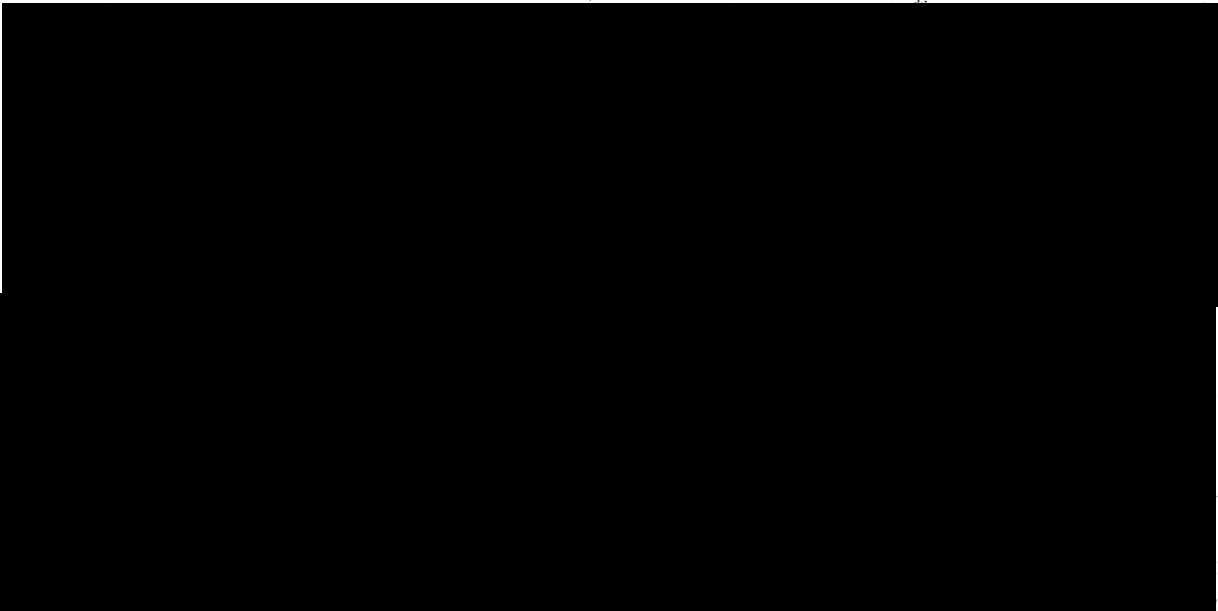
- a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
 - b) Atención médica, quirúrgica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad;
 - c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte;
 - d) Asistencia médica y medicina para los familiares del trabajador;
 - e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas;
 - f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional;
 - g) Propiciar cualquier medio que permita a los trabajadores el arrendamiento o compra de habitaciones baratas; y
 - h). Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominios, habitaciones cómodas e higiénicas para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos;
- (...)"

Como se desprende del anterior numeral, es obligación del demandado proporcionar seguridad social a sus trabajadores, ello con independencia de los convenios que se celebren, para que, en su caso, su personal reciba los beneficios de la seguridad y servicios sociales.

En consecuencia de lo anterior resulta procedente condenar y se condena a la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo, a que otorgue a favor de [REDACTED] los beneficios de la seguridad y servicios sociales que dispone el precepto legal invocado.

NOVENO. [REDACTED] por todas las semanas laboradas, es el último punto de controversia a resolver.

Lo anterior es reclamado por el actor bajo el inciso J) del capítulo de prestaciones de su escrito de demanda de la siguiente manera:



Al respecto, el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatales Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, dispone:

"Artículo 102.- Las acciones que nazcan de esta Ley, del nombramiento otorgado en favor de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes."

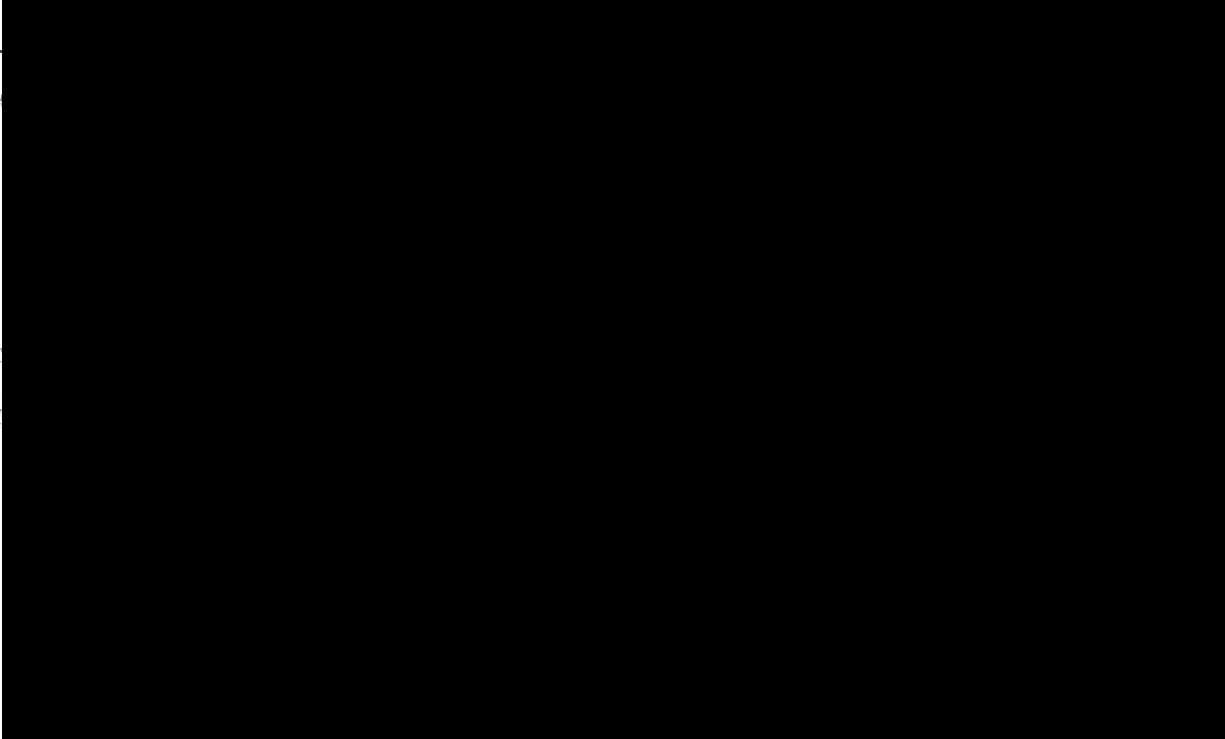
Dicha hipótesis normativa establece que las acciones que nazcan de la ley, del nombramiento de los trabajadores y de los acuerdos que fijen las condiciones generales de trabajo prescribirán en un año, entre las cuales se encuentran las horas extras como materia de estudio; en consecuencia la excepción se encuentra debidamente planteada.

Por lo anterior se toma en cuenta la fecha de interposición de la demanda que es el día 20 de Diciembre del año dos mil diecisiete, en ese tenor queda de manifiesto que las horas extras laboradas con fecha 20 de Diciembre del año dos mil dieciséis alcanzan su prescripción, es decir el periodo a considerar para la procedencia de su estudio es [REDACTED]

Ahora bien, por lo que respecta a la carga procesal de acreditar la procedencia del pago de las mismas, se atiende a la doble carga procesal, toda vez que del artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, refiere que las primeras nueve horas es carga procesal de la parte demandada quien deberá de acreditar que la actora no las laboró; y en caso de no hacer acreditara que las pago y si de nueva cuenta no lo hace se emite condena, supuesto que se da en el presente asunto, toda vez que la parte demandada no acredita que el actor no haya laborado las nueve primeras horas extras de [REDACTED] el 20 de Abril del año dos mil diecisiete, ahora bien con relación a las nueve horas extras restantes, la carga procesal le atañe a la parte actora quien deberá de acreditar que las laboró para tener derecho a su pago, mas después de un estudio de las pruebas presentadas por la parte actora, no se desprende que la parte actora acredite que laboró las 9 horas excedentes, por lo anterior es procedente absolver y se absuelve a la parte demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo del pago a favor del actor [REDACTED] nueve (9) horas extras de un total de dieciocho (18) horas extras laboradas reclamadas por la parte actora, en el periodo 21 de Diciembre del año dos mil dieciséis al 30 de Abril del año dos mil diecisiete, el cual no ha alcanzado su prescripción.



030
10/17

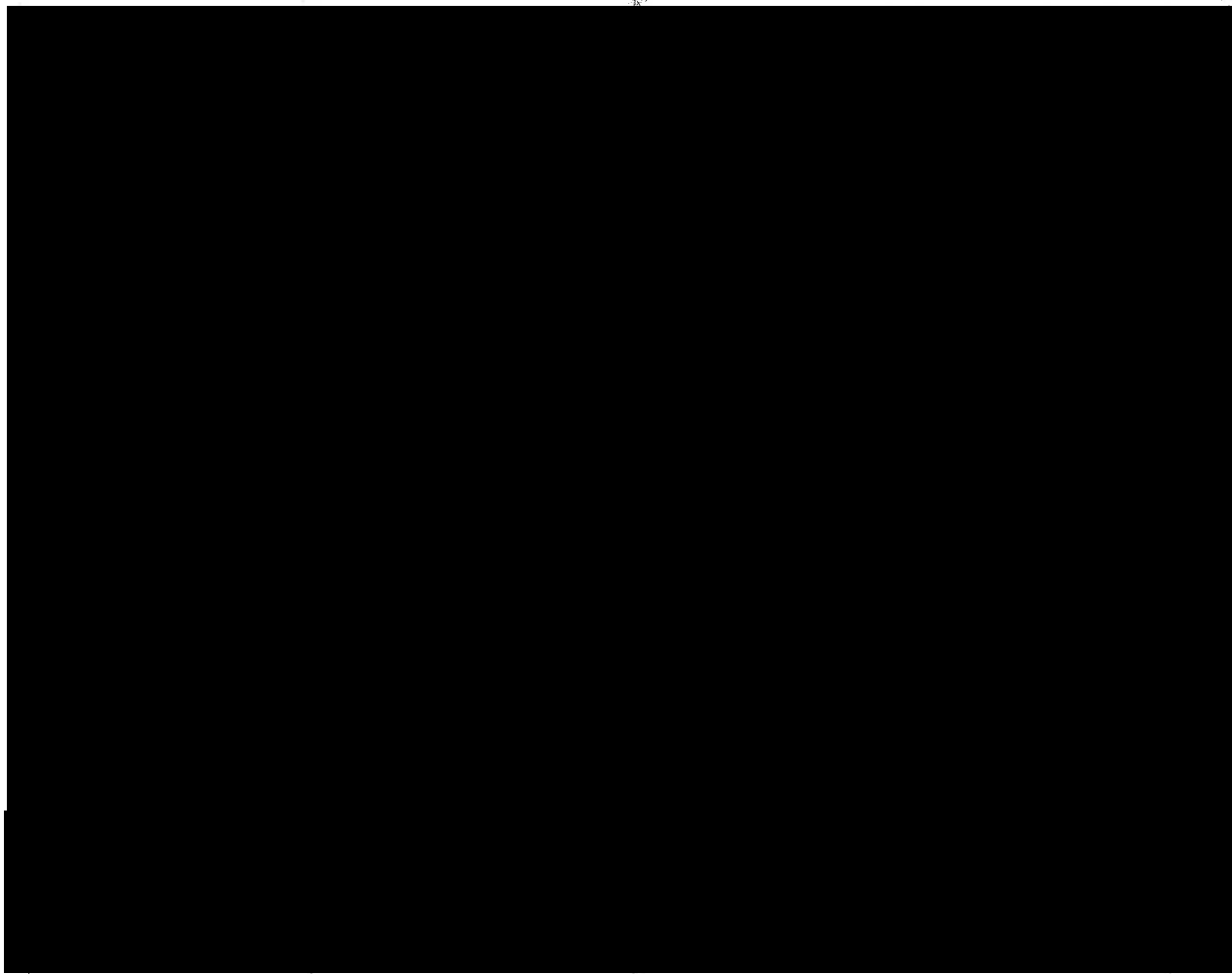


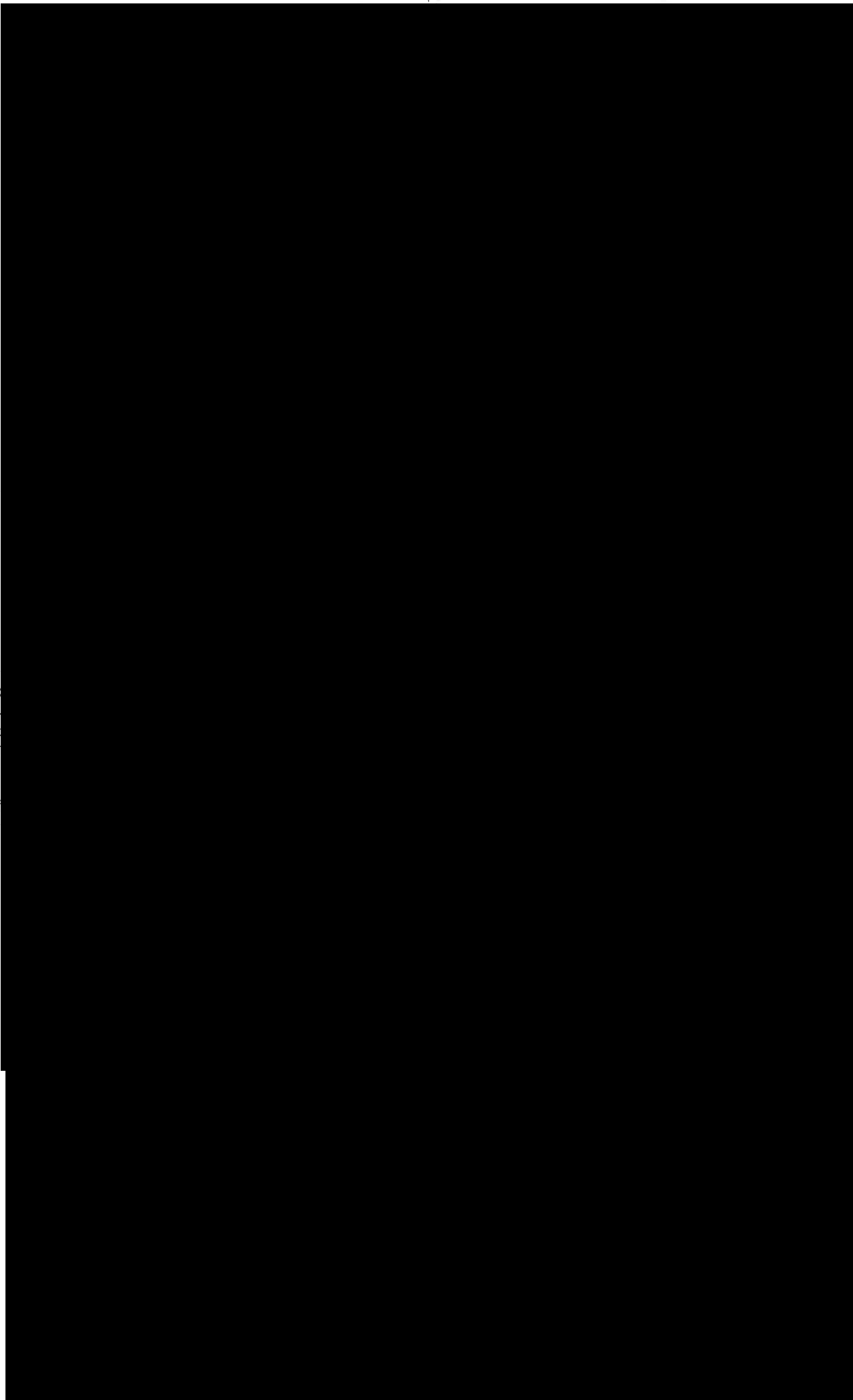
RESUELVE:

PRIMERO. Este Tribunal de Arbitraje Tribunal de Arbitraje del Estado de Hidalgo, es legalmente competente para conocer y resolver el presente asunto, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1, 114 fracción I y Séptimo Transitorio de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo; en relación con los artículo 116 fracción VI y 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; toda vez que el asunto sometido a su consideración, deviene de un conflicto individual entre un trabajador y la Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo.

SEGUNDO. El actor 

TERCERO. La demandada Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji, Hidalgo, opuso y no acredita excepciones y defensas.





SÉPTIMO. Notifíquese.

Secretario Dictaminador: 