En la ciudad de Trelew, a los 17 días de octubre del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Aldo Luis De Cunto y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Sergio Rubén Lucero y Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“B., A. S. c/ S., V. Y. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 486 - Año 2024 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 02/10/2024.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la demandada en el ID 1584599 (fs. 464), contra la sentencia definitiva N° 162/2024 (fs. 457/461 del 30/07/2024), recurso concedido a fs. 465 el 12/08/24.

La sentencia apelada hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por la Sra. A. S. B. en contra de V. Y. S., condenando a esta última a que abone las suma de $ 117.770,23, con más los intereses y capitalización ordenados en el considerando respectivo. Asimismo impuso las costas en un 40% a la demandada, y en un 60% a la actora.

La expresión de agravios de la demandada obra en el ID 1596049 (fs. 466/469), confiriéndose traslado de la misma en fecha 16/08/2024 (fs. 470), sin que haya sido contestado por la contraria.

I.- Comenzaré por reseñar los agravios planteados por la demandada.

1) La recurrente efectúa un relato introductorio y señala que el contenido de la demanda giró en tres cuestiones, la primera referida a la fecha de ingreso de la trabajadora, la segunda a la jornada cumplida y la tercera respecto de un reclamo por horas extras.

Manifiesta que lo resuelto por la Magistrada de grado respecto la primera y tercera cuestión referidas a la fecha de ingreso y horas extras, fueron acertadas, mas no así lo resuelto respecto a la jornada laboral cumplida, en donde la sentenciante hace lugar al reclamo por diferencias salariales.

Al respecto, transcribe la sentencia recurrida y señala que el fallo se fundamenta en la presunción relativa a la jornada completa y en los términos de la ley 11.544. Manifiesta que la *a quo* olvida que esta presunción no es absoluta y que puede, como acontece en autos, ser desvirtuada por otras constancias probatorias del expediente y otras presunciones que se pueden arrimar a partir del accionar de la misma actora y que en autos también se verifican.

Arguye que no resulta un argumento valedero seguir ciegamente el supuesto de la carga probatoria cuando debió prestarse atención a los elementos probatorios, por los cuales se

acreditó que el reclamo central de la actora se condujo con mala fe y que falseó un hecho en procura de obtener un beneficio económico.

Refiere que si bien la Magistrada no lo menciona, ninguna veracidad se le puede atribuir a las testimoniales ofrecidas en la demanda, ya que ninguno de los declarantes pudo dar precisiones respecto de los horarios, y los testigos fueron la madre, su hermana y el novio de la actora. Manifiesta que por el contrario, de la declaración testimonial brindada por la Sra. A. C. D. F., surge que la actora sólo trabajaba media jornada, a lo que se suman los chats cursados entre las partes.

Alude a las características del negocio y a que otro hecho que debería sopesarse es que el local no tenía más de tres meses cuando cesó la relación laboral.

Concluye que la jornada laboral de media jornada puede colegirse de la declaración testimonial brindada por una conocida comerciante de la ciudad de Rawson, la Sra. A. C. D. F., quien posee un negocio al lado de su local, y del mensaje de WhatsApp de fecha 16/05/2017. Entiende que ambos elementos probatorios sumados al propio accionar de la actora y la mendacidad de sus restantes dichos debió conducir a la Magistrada de grado a rechazar el presente rubro.

2) Por último, refiere que no resulta correcta la liquidación respecto las sumas previstas en los arts. 232 y 233 de la LCT, ya que el preaviso en caso de ser cursado dentro del período de prueba es de quince días y no treinta como incorrectamente se liquida y, del mismo modo, entiende que debe revocarse la diferencia por la media jornada.

Finalmente, efectúa el petitorio de estilo.

II.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios reseñados en el orden en que fueron expresados.

1) La juzgadora señaló: *“En cuanto a la jornada de trabajo esgrimida por la trabajadora, y que ésta sostiene que era de 8 horas, mientras que la demandada dice que no superaba las 4 horas diarias. Debo señalar que si bien el art. 198 de la LCT autoriza a las partes ya sea individual o colectivamente a pactar jornadas reducidas, no lo es menos que tal modalidad de contratación constituye una excepción a la jornada máxima legal dispuesta por el art. 1 de la ley 11.544, por lo que corresponde a la demandada la prueba de la prestación en horario limitado teniendo en cuenta que en definitiva la remuneración que es la contraprestación por el tiempo de trabajo o puesta a disposición a favor del empleador guarda correspondencia con el tiempo de trabajo (cfr. art. 103 LCT). En efecto, corresponde a quien invoca la jornada reducida acreditar las causas objetivas que eventualmente pudieron conducirla a adecuar las tareas a las necesidades operativas del establecimiento, pues se trata de una jornada distinta a la jornada normal prevista por la ley 11.544, que es la que corresponde presumir. Si la actora planteó como hecho*

constitutivo de su pretensión que cumplió una jornada laboral completa, y la defensa de la demandada fue que la jornada cumplida fue parcial (hecho modificativo de la pretensión del actor), de acuerdo a la correcta distribución de la carga de la prueba corresponde a cada una de las partes probar los presupuestos de hecho que requiere la norma jurídica que cada uno invocó como sustento de su pretensión o defensa. En el caso de la actora, debía probar que trabajó, no siendo necesario que acredite que lo hizo en una jornada a tiempo completo dado que dicha jornada es la que se cumple normalmente. De manera tal que, probando la actora la prestación de tareas, siendo que normalmente la jornada es a tiempo completo, es dable entender que así se presuma. De manera que, si la empleadora pretende sostener que la jornada fue reducida, es a ella a quien corresponde acreditar este hecho, por simple aplicación de lo dispuesto en el art. 381 del CPCC. Analizada la prueba reunida en la causa, no encuentro acreditado que la demandada haya probado la jornada reducida alegada y por la cual registrara a la trabajadora. Los testigos que ofreciera nada señalan sobre el horario de prestación de tareas de B., ni tampoco sobre la hora de cierre del negocio. Consecuencia de ello, tendré por cierta la jornada laboral denunciada por la accionante en demanda" (fs. 459, segundo párr./vta., segundo párr.).

Primeramente, debe recordarse el posicionamiento en el que se colocó la demandada al contestar demanda. En dicha presentación adujo que la actora cumplía tres horas por día, siendo bastante elástico su horario, ya que a veces lo cumplía por la mañana desde las 09:30 hs a 12:30 hs o por de la tarde de 16 hs a 19 hs. (ver fs. 183, segundo párr.). Es así que se invocó el desempeño de la actora en un horario de jornada reducida.

Al respecto debe considerarse que la jornada reducida, por ser una modalidad contractual de excepción, es sabido que queda sujeta a prueba estricta de quien la invoca y que requiere que el horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas. Por ello, si la demandada ni siquiera acompañó el instrumento por el cual se habría pactado tal modalidad, la relación habida entre las partes debe considerarse de tiempo completo (conf.CN.Trab., sala X, Expte. Nº 13.776/99, sentencia 10.511 del 27/3/02, elDial.com-AL71E). En el mismo sentido se consideró que el contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad excepcional de contratación que prevé el art. 92 ter de la LCT, y por ello, el empleador que alega una contratación en esos términos debe probar los presupuestos condicionantes de su procedencia (art. 377 del CPCC) (conf. CN.Trab., sala VIII, Expte. Nº 3527, sentencia 30.582 del 31/5/02, elDial.com-AL755). Asimismo se sostuvo que si bien la legislación no consagra de manera expresa una presunción acerca del carácter "a tiempo completo" del vínculo -el art. 90 de la LCT se refiere a la duración del vínculo, no a la intensidad de las prestaciones-, la jurisprudencia ha entendido que por ser excepcional, el empleador que lo alega debe acreditar la jornada reducida (conf. CNAT,

Sala VIII, 31/05/02, in re: “Nicoloff, Marta c/ HSBC S.A.”, cit. en Rev. de Derecho Laboral, Rubinzal-Culzoni Editores, 2005-2, págs. 165/166).

En consecuencia de lo anterior, no hay dudas que le correspondía a la demandada acreditar la modalidad de jornada reducida o a tiempo parcial del vínculo laboral de la actora, de acuerdo a lo establecido por el art. 381, 2do. párr. del CPCC.

Ahora bien, a diferencia de lo sostenido por la Magistrada, la apelante señala que su parte acreditó la media jornada invocada mediante dos elementos probatorios, la testimonial de la Sra. A. C. D. F. y los mensajes de WhastApp, específicamente el de fecha 16/05/2017.

De la lectura de la testimonial de la Sra. D. F. (ver fs. 379 y vta.) se desprende que al ser preguntada si vio a B. laborar en el local, y para el caso afirmativo en qué horarios, respondió a la pregunta cuarta: “*Si la he visto trabajar pero creería que siempre la vi en la tarde”.* Asimismo a la pregunta quinta, referida a quién abría y cerraba el local comercial, respondió : *“V. siempre abría nos encontrábamos barriendo la vereda, yo tengo un local intermedio y siempre era v.* (sic) *la que estaba”*.

Esta testimonial parecería que cohonesta la versión de la demandada, sin embargo, amén de que se trata de un solo testigo, la circunstancia de que no dijera ver a la actora en la mañana y que “creería que la veía siempre por la tarde”, no significa que no cumpliera la jornada completa.

Respecto del mensaje de fecha 16/05/2017 a las 09:45 hs. la actora envió un texto diciendo *“Hola V.* (sic) *ya estoy desocupada querés que vaya ahora o querés que vaya a la tarde o un rato ahora o un rato en la tarde? Como quieras”* (ver. fs. 397).

Debo señalar que la apreciación que hace el recurrente no alcanza para satisfacer la activad probatoria que recaía sobre su parte a los efectos de acreditar de manera fehaciente la modalidad de prestación de tareas a tiempo parcial. Reitero que la testigo en la cual apoyaría su versión dice *“creería que siempre la vi en la tarde”*; y el mensaje de texto si bien podría generar dudas sobre la parcialidad del tiempo considero que no resulta suficiente sin otros elementos que indiquen el horario de ingreso y de egreso de la actora.

Entonces, más allá del acierto de lo sostenido por la recurrente en cuanto a que la Magistrada no valoró las comunicaciones por mensajes de texto autenticadas por la pericia informática realizada por la Lic. L. T. M. (fs. 397/421), lo relevante es que dicha prueba no resulta suficiente en tanto no genera certezas respecto de tener por acreditada de manera fehaciente la jornada de tiempo parcial.

2) En otro orden de ideas, cabe señalar que no resulta suficiente lo sostenido por la recurrente en cuanto la mala fe de la actora en falsear los hechos a los fines de obtener un beneficio económico (fs. 467, segundo párrafo), o que el local no tenía más de tres meses cuando cesó la relación laboral (fs. 467 vta. *in fine*); dado que si bien se rechazó la fecha

de ingreso y horas extras invocadas por la actora, ello no constituye una presunción en contra de la trabajadora sin que existan otros elementos dirimentes para apartarnos de la presunción de jornada completa.

En consecuencia, corresponde estar al art. 9 de la LCT que reza: *"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".* Queda claro que la duda de derecho o sobre la prueba es el supuesto donde rige este principio de *in dubio pro operario.*

A ello cabe añadir que el art. 198 de la LCT dispone que *"La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cundo lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo…".* Y el art. 92 ter, en su inc. 1 establece que *"El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al días o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad…".*

En interpretación de la normativa referida se ha sostenido que en cuanto al "tiempo parcial", no cualquier jornada inferior a la habitual permite configurar un contrato a tiempo parcial, sino que la ley determina expresamente que el número de horas trabajadas al día o a la semana debe ser inferior a las dos terceras partes de esa jornada habitual. Consecuentemente, la reducción como mínimo de 1/3 de la duración de la prestación en el contrato a tiempo parcial es un requisito *sine qua non,* para la aplicación de su régimen. Asimismo la jurisprudencia ha señalado que por tratarse el contrato de tiempo parcial de una modalidad de excepción, está sujeta a prueba estricta, y quien pretende ampararse en las previsiones del art. 92 ter de la LCT (en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada) debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor (conf. Livellara, Carlos Alberto, en Ackerman-Sforsini: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° I, págs. 849/850).

En síntesis, por los motivos expuestos es que resulta acertado lo concluido por la Magistrada de grado respecto a que la demandada no acreditó fehacientemente la jornada reducida alegada, por lo que propicio al acuerdo el rechazo de este agravio.

3) En su último cuestionamiento, la recurrente señala que no resulta correcta la liquidación respecto de las sumas previstas en los art. 232 y 233 de la LCT, dado que el

preaviso dentro del período de prueba es de quince días y no de treinta como incorrectamente se liquida.

Al respecto, cabe señalar que la Magistrada de grado para hacer lugar a dicho rubro señaló que -en el caso- al haberse registrado el vínculo en fecha 10/07/2017, posterior a la finalización del vínculo (conforme formulario de AFIP de fs. 246), atento lo dispuesto en el apartado 3 del art. 92 bis LCT, cabe considerar que el empleador renunció al período de prueba. Y en consecuencia, consideró que renunció a los beneficios indemnizatorios que se derivan de la ruptura injustificada del contrato. Por consiguiente, lo manifestado respecto a que el preaviso en el período de prueba es de 15 días y no de 30 días, resulta insuficiente, en tanto el recurrente nada dijo de las consecuencias derivadas de la no registración del vínculo durante la vigencia, conforme el art. 92 bis LCT.

Se ha dicho que resulta insuficiente para justificar la revocación de la resolución recurrida la simple discrepancia con lo resuelto sin destruir el razonamiento contenido en ella (conf. CN. Com., Sala C, 30/11/01, RepLL, 2002-1735, nº 106, y DJ, 2002-1-622); así como que no constituye expresión de agravios el escrito en donde la parte se limitó a discrepar con la resolución pero no demostró el error que le atribuye respecto de los argumentos expuestos por el sentenciante para resolver (conf. CN. Civ., Sala E, 20/8/02, LL, 2002-F-2014).

Por consiguiente, propicio al acuerdo la deserción de este segundo agravio por insuficiencia técnica (conf. art. 60 de la ley XIV N° 1).

III. En virtud de lo expuesto y razonado, propicio al acuerdo que se confirme el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.

En cuanto a las costas de esta sede, las mismas se imponen a la parte demandada vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1, y 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

Finalmente, con relación a la regulación de los emolumentos, atendiendo a la regulación efectuada en la primera instancia, y a la extensión y eficacia de las tareas, así como al resultado obtenido, entiendo ajustado a derecho, fijar los honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. C. M. M., letrado patrocinante del demandado, en un 3,75% del monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 13 y 46 de la ley XIII N° 4; y leyes 23349 y 23871).

Voto entonces a esta primera cuestión POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTION, el Dr. Lucero dijo:

Vienen a conocimiento de este tribunal de alzada con motivo de que la parte demandada interpuso a fs. 464 mediante ID 1584599, recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva dictada en autos, obrante a fs. 457/461 (SD N° 162/2024).

La sentencia apelada hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por la Sra. A. S. B. en contra de V. Y. S., condenando a esta última a que abone las suma de $ 117.770,23, con más los intereses y capitalización ordenados en el considerando respectivo. Asimismo impuso las costas en un 40% a la demandada, y en un 60% a la actora.

El escrito de expresión de agravios luce agregado a fs. 466/469, (ID 1596049), ordenado su traslado a la parte contraria por providencia de fs. 470, éste no fue evacuado por la contraria.

I.- La reseña de los agravios formulados por la demandada ha sido realizada con suficiencia y claridad por el magistrado de esta sala que me precede en la votación, Dr. De Cunto, por lo que a ella me atendré a efectos de evitar repeticiones innecesarias.

Resulta útil, en cambio, individualizar cuáles son los motivos de cuestionamiento que se han deducido a los efectos de que sirva de guía al análisis por emprender. Estos son los siguientes, a saber: 1) Jornada completa; y 2) indemnización por preaviso.

II.- En los límites provistos por el contenido de los agravios identificados precedentemente ingresaré a su tratamiento siguiendo el mismo orden que con el que fueran planteados por la recurrente.

1) Jornada completa durante toda la relación laboral:

La impugnante cuestiona lo resuelto en cuanto al reconocimiento de las diferencias salariales reclamadas que se devengaran por la jornada laboral cumplida. En prieta síntesis manifiesta que la sentencia de primera instancia acertó al resolver sobre la fecha de ingreso de la trabajadora y las horas extras, pero no respecto de la jornada laboral. Argumenta que la magistrada basó su decisión en la presunción de una jornada completa conforme a la Ley 11.544, olvidando que dicha presunción no es absoluta y que puede ser desvirtuada por otras pruebas presentes en el expediente. Básicamente, sostiene que, en este caso, los elementos probatorios demuestran que la trabajadora laboraba media jornada y que el reclamo de la trabajadora fue realizado de mala fe, buscando un beneficio económico indebido. Subraya que los elementos probatorios, tanto la declaración testimonial de la comerciante D. F., como la comunicación por WhatsApp junto con el comportamiento de la actora, deberían haber llevado al rechazo del reclamo por diferencias salariales.

Así pues, con relación a la extensión de la jornada cumplida por la actora, la Sra. Jueza a quo estableció que quien debía cargar con la prueba de la excepcionalidad de la jornada laboral a tiempo parcial era la patronal (Ver: último párrafo del considerando de fs. 459). Y agregó que analizada la prueba, no encontró acreditado que la demandada haya probado la jornada reducida alegada, y respecto de los testigos dijo que nada señalaron sobre el horario de prestación de tareas de B., ni sobre el horario de cierre del negocio (fs. 459 vta. segundo párr.).

Contra dicho razonamiento, el recurrente sostiene que su parte acreditó la media jornada laboral invocada mediante la testimonial de la Sra. A. C. D. F. y los mensajes de WhastApp, específicamente el de fecha 16/05/2017.

Primeramente, debo señalar que en referencia a tal *"onus probandi"*, tengo dicho en supuestos análogos al presente, en cuanto se indica una omisión o falta de ponderación "con ecuanimidad" de toda la prueba colectada, en cuanto a lo que se predica con relación a la extensión de la jornada, que la carga de probar –es decir, del hecho que se acordó y cumplió con una jornada parcial–, recae exclusivamente sobre la patronal.

Y, desde que ya descarto que pudiera considerarse satisfecha tal carga probatoria con el mensaje de WhastApp, de fecha 16/05/2017, en el que la actora envió un mensaje diciendo: *"Hola V.* (sic) *ya estoy desocupada querés que vaya ahora o querés que vaya a la tarde o un rato ahora o un rato en la tarde? Como quieras"* (ver. fs. 397) y la testimonial de la Sra. F. (fs. 379 y vta.), que al ser preguntada si vio a B. laborar en el local respondió *"Si la he visto trabajar pero creería que siempre la vi en la tarde".*

Es que, si bien es cierto que el mensaje de texto del 16/05/2017 no fue ponderado en el resolutorio y ello aportaría cierto indicio –conjuntamente con la testimonial– que podrían generar dudas sobre la real extensión de la jornada laboral cumplida por la actora, dichos elementos resultan insuficientes para acreditar de manera fehaciente que se pactara entre las partes de este proceso el cumplimiento de prestación de tareas en una jornada parcial.

La declaración testimonial, al referirse con la expresión "creería" (sic) y sin precisar con claridad los horarios concretos de salida y de ingreso, no resultan suficientes para sustentar la alegada modalidad reducida. Claramente cabe hacer notar que una "creencia" no es igual a una percepción que se obtenga a través de los sentidos, ni siquiera puede ser entendido ni importa que aquello que se "cree" sea una circunstancia que se corresponda con la realidad de un acontecimiento, al menos aquella que el testigo se puede representar a partir de lo que hubiera presenciado, visto u oído (Ver: sobre cómo llega la realidad al cerebro, Falcon, Enrique M., en "Tratado de la Prueba", Ed. Rubinzal Culzoni, 1ª ed., año 2022, T. III, pág. 226/227, letra a).

Adviértase que el término "creer", según el significado dado por el Diccionario de la Real Academia Española, en su primera acepción, es *"Tener algo por cierto sin conocerlo de manera directa o sin que esté comprobado o demostrado…"* (Sic). Obsérvese que el testigo, como fuente de prueba, recepta la información del mundo exterior por medio de sus sentidos; fundamentalmente por medio de la percepción, lo cual se aleja absolutamente de sus meras creencias, las que muy poco o nada aportan para discernir las cuestiones controvertidas que interesan develar en el proceso – al menos como fuente de prueba- (Conf.: art. 390 del C.P.C.C., de aplicación al caso por vía de la subsidiaridad legal prevista en los arts. 44 y 73 de la Ley XIV N° 1) .

Del mismo modo, el contenido del mensaje, aunque podría insinuar cierta flexibilidad en el cumplimiento de los horarios en los que la actora prestaba sus tareas, no es concluyente ni permite establecer con certeza la existencia de una jornada parcial alegada por la demandada, al carecer de otros elementos complementarios que delimiten con precisión los registros de los horarios de entrada y salida de la trabajadora que permitan discernir la cantidad de horas diarias y semanales en las que efectivizara la prestación de su fuerza laboral.

Por consiguiente, y a todo evento, dado que la carga probatoria recaía sobre la demandada, y en virtud de que el artículo 9 de la LCT establece que ante la existencia de duda sobre la interpretación de la prueba o la aplicación de la normativa debe prevalecer la solución más favorable al trabajador, corresponde aplicar el principio de *in dubio pro operario*.

Este principio *pro operario* no solo se aplica a la interpretación de las normas legales y convencionales, sino también a la apreciación de la prueba en casos los concretos. Esto implica que, si durante el proceso judicial persisten dudas (razonables y fundadas) sobre los hechos o las pruebas, quien sentencia debe presumir la opción más favorable al trabajador (conf. Ackerman, Mario E., en Ackerman-Sforsini: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° I, pág. 181).

En este sentido, al no haberse probado de manera concluyente la jornada parcial, se impone concluir que corresponde descartar la hipótesis de tal modalidad laboral alegada por la demandada. Ello, toda vez que la limitación de la jornada es excepcional a la jornada normal encontrándose a cargo de quien la sostiene su prueba, la cual no alcanza a satisfacerse con los elementos aludidos por la recurrente en autos.

En otro orden de ideas, es necesario abordar lo sostenido por la apelante con respecto a la supuesta mala fe de la actora, quien, según la apelante, habría falseado los hechos con el fin de obtener un beneficio económico (fs. 467, segundo párrafo). Al respecto, considero que tal afirmación carece de sustento. Es que no basta con esgrimir que la actora actuó de mala fe por la sola circunstancia que alguna de sus pretensiones no prosperaran.

Tal como lo señaló el magistrado del primer voto, la mala fe no puede presumirse solo porque algunos hechos invocados por la actora, como la fecha de ingreso y las horas extras, fueron rechazados por el tribunal de grado. La mera desestimación de ciertos reclamos no implica *per se* una conducta desleal por parte del trabajador. Además, la circunstancia de que el local comercial no llevaba más de tres meses operando cuando cesó la relación laboral (fs. 467 vta. in fine) no resulta determinante ni suficiente para presumir la existencia de una jornada parcial.

En esta dirección corresponde reiterar que la jornada de trabajo a tiempo parcial constituye un régimen excepcional del contrato de trabajo. Así pues, ello surge del texto

normativo contenido por el art. 198 LCT el que dispone: "*La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales o reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos o Convenios Colectivos de Trabajo."* (Sic) (El subrayado me pertenece). Esta norma es clara y obliga a interpretar que la jornada laboral se presume a tiempo completo, siendo su reducción una excepción que, como tal, debe ser probado por quien lo invoca.

Asimismo, el art. 92 ter., de la LCT dispone que el contrato de trabajo a tiempo parcial implica que el trabajador se obliga a prestar servicios laborales que no alcancen a cubrir las 2/3 partes de la jornada laboral legal y habitual. La doctrina tiene entendido que lo corriente es que la jornada legal y la habitual de la actividad coincidan, ello por cuanto puede suceder que por disposición colectiva o por los usos y costumbres del ramo o por acuerdo individual se fije una menor. Es de allí que, salvo tales particulares disposiciones, es factible inferir que es una jornada parcial aquella que dura 5 horas y 20 minutos (es decir, un tercio menos que la máxima legal de ocho horas).(conf. Ojeda, Raúl Horacio, en "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada", Tomo II, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2011, pág.70; Keselman, Sofía Andrea, "Algunas consideraciones acerca del nuevo artículo 92 ter de la LCT", en Rev. de Der. Laboral, Actualidad, Año 2009-2, pág. 353 y s.s.).

En tal inteligencia, entonces, no es que la actora debía probar que cumplió tareas por jornada completa sino que quien debe probar es aquel que afirme lo contrario que, en el caso, resulta ser la empleadora demandada, tal como lo sostuvo la magistrada de grado.

Y claramente, lo manifestado por la impugnante con relación a la testimonial aportada al proceso y el mensaje de WhastApp, en la hipótesis extrema derivada de una apreciación distinta a la que hasta aquí se realiza -favorable a la posición esgrimida por la impugnante-, solo alcanzaría para generar una posible duda respecto a la verdadera jornada laboral cumplida por la actora, pero lejos se encuentra de satisfacer la carga probatoria que pesaba sobre la patronal, quien debió demostrar fehacientemente la jornada laboral reducida que invocara al responder demanda, y que, tal como se viene exponiendo hasta aquí, no lo hizo.

Y, apunto, además, que tampoco resulta suficiente lo manifestado respecto el parentesco de los testigos ofrecidos por la actora (ver expresión de agravios, fs. 467 último párr.), ya que esas apreciaciones sobre los testimonios y la idoneidad de los testigos no resulta relevante. Ello puesto que sobre el específico tópico de la extensión de la jornada ningún mérito realizó la juzgadora del anterior grado sobre tales testimoniales, lo cual es lógico si se observa que ponderó que quien debía probar la extensión de la jornada a tiempo parcial era la patronal y se estimó –correctamente– que no lo hizo.

En resumen, pues, por todo lo expresado propondré al acuerdo que este agravio examinado sea desestimado. Así lo voto.

2) Liquidación conforme art. 232 y 233 LCT.

En relación con el último agravio esgrimido por la recurrente, donde se objeta la corrección de la liquidación de las sumas correspondientes a los artículos 232 y 233 de la LCT, se advierte el déficit técnico en el modo de sustentar el pretendido agravio.

La magistrada de primera instancia, al admitir el rubro en cuestión, sostuvo que, en el caso particular, al haberse formalizado el vínculo laboral el día 10/07/2017, en fecha posterior a la finalización del vínculo conforme el formulario de la AFIP obrante a fs. 246, debe entenderse, según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 92 bis de la LCT, que el empleador renunció al período de prueba. En consecuencia, la jueza concluyó que dicha renuncia implicó también la renuncia a los beneficios indemnizatorios derivados de una ruptura injustificada del contrato laboral.

En consecuencia, tal como lo sostuvo el colega prevotante, el argumento de la recurrente, basado en que el preaviso en el período de prueba es de 15 días en lugar de 30, resulta insuficiente, ya que no aborda las implicancias de la falta de registración del vínculo laboral durante el período en cuestión, conforme al artículo 92 bis de la LCT.

Por todo lo expuesto, también concuerdo declarar la deserción de este agravio por insuficiencia técnica, conforme lo dispuesto en el artículo 60 de la ley XIV N° 1.

III.- Conclusión:

Por lo expuesto y razonado, propicio que se confirme el fallo apelado en todo lo que fuera materia de agravios, con costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada vencida en ella (Conf.: arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1; y, art. 282 del C.P.C.C.).

La regulación de los honorarios profesionales correspondiente al Dr. C. M. M., letrado patrocinante del demandado, por sus tareas desempeñadas en esta segunda instancia, apreciándolas por su extensión, calidad y eficacia, estimo apropiado fijarlos en la suma equivalente al 3,75% del monto que de capital de condena que sea liquidado en la etapa de ejecución de la sentencia, con más el I.V.A. correspondiente (Conf.: arts. 5, 8, 13, 18, 46 y conc. de la Ley XIII N° 4; y, leyes 23.349 y 23.879).

De tal manera, culmino con mi intervención pronunciándome en esta primera cuestión por la AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

En vista del Acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto:

I) CONFIRMAR el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.

II) IMPONER las costas de esta sede a la parte demandada perdidosa.

III) REGULAR los honorarios, por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. C. M. M. en un 3,75% del monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Lucero dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el magistrado del primer voto, Dr. De Cunto, por resultar el mismo fiel reflejo del acuerdo antes alcanzado.-

ASI LO VOTO.-

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "B" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I) CONFIRMAR el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.

II) IMPONER las costas de esta sede a la parte demandada perdidosa.

III) REGULAR los honorarios, por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. C. M. M. en un 3,75% del monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente.

IV) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

SERGIO RUBÉN LUCERO
JUEZ DE CÁMARA

ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____062_____DEL AÑO 2024 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART SECRETARIO DE CÁMARA