

En la ciudad de La Rioja, a los nueve días del mes de junio del año dos mil quince, se reúne en Acuerdo, el Consejo de la Magistratura, con la Presidencia del Dr. Claudio José Ana, en representación del Tribunal Superior de Justicia e integrado por los siguientes Consejeros: Dr. Héctor Raúl Duran Sabas, Dr. José Luis Magaquian, Dip. Oscar Eduardo Chamia, Dip. Jorge Daniel Basso y Dra. Esther Amalia Broilo, con la asistencia del Secretario Dr. Javier Ramón Vallejos, con el objeto de considerar y resolver lo siguiente: **CONCURSO N° 75 CALIFICACION DE LA PRUEBA DE OPOSICION ORAL: QUE** se encuentra en proceso el concurso convocado para la cobertura del siguiente cargo: Segunda Circunscripción Judicial - Sede Chilecito: 01 (un) Juez del Trabajo y Conciliación. **QUE** habiéndose rendido la Prueba Oral de la Oposición, el Consejo de la Magistratura en pleno se avoca a la Calificación de la misma. **QUE** el Consejo toma como pautas de calificación las indicadas en el **artículo 43° del Reglamento Interno**, a saber: la consistencia jurídica de la solución propuesta dentro de lo razonable, la pertinencia y el rigor de los fundamentos, y la corrección del lenguaje utilizado. Por consistencia jurídica de la solución se entiende, de acuerdo con la acepción de la Real Academia Española, el hecho de estar fundada una cosa en otra, la coherencia entre las partes de la resolución proyectada. La pertinencia de los fundamentos significa que los argumentos jurídicos que sustentan la solución propuesta, sean adecuados, conducentes, pertenecientes a la cuestión planteada. El rigor de los fundamentos denota la precisión y propiedad de los conceptos. La corrección del lenguaje alude tanto a la sintaxis del idioma castellano cuanto a las precisas expresiones técnicas del lenguaje jurídico. Estas pautas fueron

aplicadas a cada uno de los exámenes para verificar su cumplimiento en mayor o menor grado. El puntaje final se adoptó promediando los puntajes individuales de cada Consejero. **POR ELLO, en uso de sus facultades el CONSEJO DE LA MAGISTRATURA RESUELVE: 1°.- CALIFICAR LA PRUEBA DE OPOSICION ORAL** de la postulante del Concurso N° 75 de acuerdo con el puntaje y la valoración que a continuación se detalla: **1. Tobares Iris Selva, D.N.I. N° 28.488.246, Matrícula N° 1494:** Tema sorteado: Accidentes y enfermedades inculpables. La postulante situó el tema en el marco de los artículos 208-212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT) diferenciándola del supuesto de enfermedades y accidentes laborales regidos por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y sus modificatorias. Comenzó por definir el accidente inculpable como la lesión o daño que sufre el trabajador a partir de un acontecimiento súbito y ajeno a la relación de trabajo. Preciso el alcance del término "inculpable" relacionado con la enfermedad, indicando que para una posición doctrinaria y jurisprudencial la inculpabilidad se define como enfermedad ajena al trabajador (objetivamente), para otra posición la inculpabilidad se define como la ausencia de culpa consciente del trabajador en la causación de la enfermedad. Expuso sobre la extensión de la licencia remunerada que prevé la ley diciendo que comprende la remuneración principal, las accesorias, las fijas y variables, los viáticos, las asignaciones familiares, los descansos y días no laborales, como también los aumentos que se otorgaren durante su convalecencia. Respecto de las Horas Extras explicó que pueden pagarse si se acredita que el trabajador ya venía percibiéndolas en los períodos inmediatos anteriores a su enfermedad. Expuso sobre los períodos que se otorga la licencia por enfermedad

inculpable: para el trabajador sin carga de familia tres (3) meses si su antigüedad no supera los cinco (5) años, y seis (6) meses, si su antigüedad supera los cinco (5) años; para el trabajador con carga de familia: seis (6) meses si su antigüedad no supera los cinco (5) años; doce (12) meses, si su antigüedad supera los cinco (5) años. Analizó la hipótesis de concurrencia de esta suspensión de la prestación laboral con suspensiones disciplinarias. Explicó sobre la recidiva (recaída) como una recaída o reaparición de la enfermedad que de acuerdo con la LCT 208 no da derecho a nuevo período de licencia, salvo que se manifieste transcurridos los dos años de la anterior. Expuso sobre el deber de comunicación de la enfermedad o accidente inculpable, del trabajador al empleador, en el transcurso de la primera jornada de trabajo, como así mismo del lugar donde se encuentra. La norma no regula la forma de esta comunicación, por lo que puede hacerse de forma verbal, escrita, personalmente, por un familiar, por teléfono, etc. En defecto de comunicación del lugar donde se encuentra se entiende que se halla en el domicilio real. Explicó que, de acuerdo con el artículo 210 LCT, el trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por un facultativo designado por el empleador. Si el trabajador se negare a ser revisado por el facultativo designado por el empleador, la inasistencia será injustificada. Se plantea el valor de los Certificados Médicos que el trabajador pudiere presentar para acreditar su enfermedad. Estos pueden justificar su inasistencia pero admiten prueba en contrario. Aunque el trabajador está exento de presentarlos cuando la enfermedad pueda ser inequívocamente acreditada con posterioridad (LCT 209 in fine). Explicando el art. 211 LCT dijo que, vencidos los plazos de licencias del art. 208 LCT, el trabajador tiene derecho a conservar su empleo por un

(1) año más, aunque sin percibir remuneración. Si bien, a esta altura, trabajador y empleador cesan de cumplir con la prestación laboral y con la remuneración, respectivamente, es decir, con las prestaciones principales de la relación laboral, en contrato no se extingue, y subsisten las obligaciones morales de las partes, como la buena fe, la comunicación del estado de salud del trabajador, etc. Por último expuso sobre el supuesto contenido en el art. 212 LCT, que es el reintegro del trabajador al lugar de trabajo, aunque aunque con la capacidad laborativa disminuida, el empleador deberá asignarle tareas livianas, pasivas, acordes con su capacidad laborativa. Esta obligación del empleador se extiende hasta la medida que el empleador cuente con esas tareas livianas. Si el empleador no puede porque no tiene esas tareas livianas, el contrato del trabajo se extinguirá con derecho del trabajador a la indemnización del art. 247 LCT (50% de la indemnización del art. 245 LCT). Si el empleador tiene esas tareas y no quiere asignarlas, habrá derecho al despido indirecto del trabajador, con las indemnizaciones del art. 245 LCT. La misma indemnización del art. 245 LCT le corresponderá al trabajador si la incapacidad laborativa es permanente (LCT 212§4 y LCT 245). Terminada la exposición, el Consejo de la Magistratura, tras deliberar, consideró satisfactoria la prueba y juzgó que correspondía calificarla con nueve (9) puntos. **2°.- Protocolícese y hágase saber. Así lo dispusieron y firmaron por ante mí de lo que doy fe.-**