

Señor/a. Juez/a: Informo a Ud. que el domicilio indicado en el presente instrumento se encuentra ubicado en una zona considerada de alta peligrosidad, configurándose un peligro grave e inminente para mi vida, salud y seguridad personal de procederse a realizar la diligencia dispuesta.

A tales efectos debe tenerse presente que:

La salud del trabajador es el máximo bien a tutelar por la legislación y a respetar estrictamente por el empleador. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), de rango constitucional conforme art. 75.22 CN, en su art. 7 preceptúa: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [...] a.ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [...]; b) La seguridad y la higiene en el trabajo". A ello se suma el art. 12, relativo al derecho de toda persona al "disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental", cuando en su inc. 2 dispone: "Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar este derecho, figurarán las necesarias para [...] b. El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo [...]; c. La prevención y el tratamiento de las enfermedades [...] profesionales". El art. 36.8 de la Constitución Provincial establece: "La Provincia garantiza a todos sus habitantes el acceso a la salud en los aspectos **preventivos**, asistenciales y terapéuticos...". Y el art. 39 el "derecho al trabajo, a una retribución justa, a **condiciones dignas de trabajo**, ...", debiendo la Provincia "fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el poder de policía en materia laboral".

Que en el sentido de las normas indicadas la CSJN ha señalado: "...que el "hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo más allá de su naturaleza trascendente su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental" ("Campodónico de Beviacqua c/ Ministerio de Salud y Acción Social" Fallos: 323:3229, 3239, considerando 15 y su cita) y que "el trabajo humano tiene características que imponen su consideración con criterios propios que obviamente exceden el marco del mero mercado económico y que se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, [...] normativamente comprendidos en la Constitución Nacional...Y ello sustenta la obligación de los que utilizan los servicios, en los términos de las leyes respectivas, a la preservación de quienes los prestan" ("S.A. de Seguros 'El Comercio de Córdoba' c/ Trust" Fallos: 258:315, 321, considerando 10 y sus citas; en igual sentido Fallos: 304:415, 421, considerando 7º).

La Ley 19.587, de Higiene y Seguridad en el Trabajo, establece que: "...la higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicológica de los trabajadores" (art. 4to.); y que "Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores..." (art. 8vo.).

Que en lo particular el Convenio 155, sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores, de la Organización Internacional del Trabajo (1981), ratificado por la Argentina y por tanto con rango supralegal (art. 75.22 CN) establece: "El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, **no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud**" (art. 19 inciso f).

El nuevo Código Civil y Comercial (vigente conf. Ley 26.994), receptando la *exceptio non adimpleti contractus*, establece en sus arts. 1031 y 1032 que: "En los contratos bilaterales, cuando las partes deben cumplir simultáneamente, una de ellas puede suspender el cumplimiento de la prestación, hasta que la otra cumpla u ofrezca cumplir", adoptando la denominada "*tutela preventiva*", por la que "**Una parte puede suspender su propio cumplimiento si sus derechos sufriesen una grave amenaza de daño...**". A este respecto, y en relación a la norma anterior (art. 1201 Cód. Civil) se ha sostenido que "La "*exceptio non adimpleti contractus*" es una facultad en la esfera del pretendido, causada por razones objetivas: el incumplimiento del pretensor por lo que, estando justificada la retención, quien utiliza **esta variable de autotutela** no puede perjudicarse por el uso de un derecho reconocido. ^[SEP] Así como nadie puede ser obligado a trabajar si el empleador incumple su deber de seguridad, porque arriesga su salud y compromete su existencia, del mismo modo, nadie puede verse en la necesidad de trabajar si la labor anterior no ha sido remunerada" (CNAT, sala VI, "Contreras, Bernabé y otros c. Marshall Argentina, S. A." • 24/08/1988 ,Publicado en: LA LEY 1990-D , 40 • DT 1988-B , 1776 • DJ 1991-1 , 314). En similar sentido la SCBA: "...por imperio del principio de preservación de la relación laboral, al trabajador le asiste el derecho de reclamar en sede judicial o de la autoridad administrativa laboral el restablecimiento de las condiciones pactadas o, por aplicación de la *exceptio non adimpleti contractus*, retener

su prestación hasta que el empleador cumpla u ofrezca cumplir las que están a su cargo (ver entre otros Rodríguez Mancini, Jorge y otros, "Curso del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Ed. Astrea 1999, ps. 228/231)" (Cfr. SCBA, "Quiroga, José R. c. Consigna S.R.L. • 29/09/2004, voto del Dr. Roncoroni, Publicado en: LLBA 2005 (febrero) , 53 • TySS 2004 , 875 • JA 2005-I , 130).

Por las razones expuestas, verificado un incumplimiento en las obligaciones de salud, higiene y preservación de la capacidad psicofísica del trabajador por parte del empleador, en orden a las normas invocadas, entre las acciones con que cuenta, en especial para evitar un riesgo grave o inminente, se cuentan las de abstención de la prestación hasta tanto las mismas sean adecuadas y garanticen dicha integridad. Al corresponderse con el ejercicio regular de un derecho, dicha conducta no puede traer aparejada consecuencia alguna en relación a su condición de empleo (cfr. Art. 10 CCC: "El ejercicio regular de un derecho propio ... No puede constituir como ilícito ningún acto").

Por lo expuesto, y atento al riesgo que realizar dicha tarea en un lugar que la misma fuerza pública considera de alto riesgo, y lo resuelto por la Asociación Judicial Bonaerense, dando mandato y amparo sindical para estos supuestos, devuelvo el presente a los fines que estime corresponder.-

Saludo a Ud. Atte.-

La Plata, 22 de noviembre de 2017.-