



# La acción preventiva de daños del Código Civil y Comercial y su aplicación al derecho del trabajo<sup>1</sup>

## Preventive Action for Damages in the Civil and Commercial Code and its Application to Labor Law

Avendaño Rímimi, Baltazar, Aguirre, Patricia del Carmen y Bustos Jaime, Ana Paula <sup>2</sup>

### Resumen

El contrato de trabajo reúne en un mismo ámbito a personas y recursos, cuya relación puede generar situaciones potencialmente dañinas para quienes trabajan. En este artículo se analizará la acción preventiva de daños, la legislación civil que la establece, su origen histórico y su evolución. A continuación, se examinará la normativa que establece el deber de prevención de daños en la legislación laboral, mediante una reseña de su evolución normativa hasta el texto actual. Se efectuará una aproximación somera a las herramientas normativas en la Ley de Contrato de Trabajo y en el Código Civil y Comercial. Se abordará el criterio de aplicación de la ley civil en sede laboral y los aspectos prácticos de planteo de defensa de los derechos, en conjunto con el examen de la legitimación, al evaluar la legitimación activa de las entidades sindicales en la materia, mediante el estudio de los aspectos específicos de tutela y los ámbitos de posible aplicación, así como la jurisprudencia y los criterios sobre la materia tratada.

### Abstract

The employment contract brings together people and resources in the same environment, whose interaction can lead to potentially harmful situations for workers. This article will analyze the preventive action of damages, the civil legislation that establishes it, its historical origin and its evolution. Next, the regulations that establish the duty of prevention of damages in labor legislation will be examined, reviewing their regulatory evolution up to the current text. A brief approximation will be made to the normative tools in the Labor Contract Law and in the Civil and Commercial Code. The criteria for the application of civil law in the workplace and practical aspects of the defense of rights, together with the examination of legitimacy, by evaluating the active legitimacy of union entities in the matter will be addressed by contemplating specific aspects of protection and areas of possible application, as well as jurisprudence and criteria on the subject matter.

### Derecho/ trabajo final

Citar: Avendaño Rímimi, B.; Aguirre, P.; Bustos Jaime, A. P. (2025). "La acción preventiva de daños del Código Civil y Comercial y su aplicación al derecho del trabajo". *Themis*, 1 (1), pp. 51-68.

<sup>1</sup> Trabajo presentado en el marco del módulo "Derecho Civil y Comercial y su relación con el Derecho del Trabajo" de la Maestría en Derecho del Trabajo impartido por la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Católica de Salta, 2003

<sup>2</sup> Universidad Católica de Salta

**Palabras claves:** contrato de trabajo y acción preventiva de daños, derecho romano, deber de prevención, legislación laboral, legitimación activa

**Keywords:** employment contract and preventive action for damages, Roman law, duty of prevention, labor legislation, active legal standing.

## INTRODUCCIÓN

Bien se afirma que el derecho constitucional a la integridad física (art. 14) y a la inviolabilidad de la propiedad (art. 17), encuentran su correlato en el principio constitucional de no dañar a otros, establecido en el artículo 19 de la Constitución Nacional. Ello implica el deber de adoptar todas las medidas y las precauciones necesarias y razonables a fin de evitar que los daños se produzcan. En esencia, el máximo respeto por el derecho de los demás radica en evitar que los mismos se produzcan.

En el derecho del trabajo, gracias a su particular dinámica, contiene cuantiosas interacciones entre los sujetos, en las que se suele producir una suerte de rutina o reiteración de “actos laborales” (individuales, pluriindividuales y colectivos), con diversos efectos. Estas acciones exponen a las personas a diversas contingencias y riesgos, los cuales tienen regulaciones legales específicas, algunas externas (por ejemplo, la Ley de Riesgos del Trabajo o las normas de higiene y seguridad) y otras internas (por ejemplo, la normativa de la LCT o la normativa convencional, etc.).

Sin embargo, más allá de su complejidad, todo el bagaje normativo que tutela estos derechos dependía de un solo factor jurídico desencadenante: que el daño se hubiera producido. Si no había daño, no había responsabilidad. Rosas Lichtschejn (2001) lo expresa de la siguiente manera:

En un principio y durante mucho tiempo, el caso del derecho violado polarizó a los técnicos en procedimientos, los hizo girar alrededor de la acción de condena, convertida así en la

única especie de litigio imaginable y los convenció de que a la jurisdicción solo competía los conflictos surgidos a raíz de la transgresión en un derecho.

Las fuentes romanas y las españolas demuestran que hubo preocupación por evitar el daño, y existían acciones específicas (que se examinarán de manera breve en este trabajo), pero las mismas se apartaron del Código Veleziano, para luego ser reincorporadas en el actual Código Civil y Comercial, Ley 26.994, art. 1711.

De esta manera, el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación contiene la posibilidad de evitar que el daño se produzca, que dota de una acción específica para ello, que, con relación a la Función Preventiva del art. 1710, enseña que se trata de uno de los mayores logros de la reforma (Arazi, 2015, p. 5).

Se analizará esta institución en su origen y se realizará una breve reseña histórica.

## LA ACCIÓN PREVENTIVA DE DAÑOS EN LA HISTORIA

### *El derecho romano: la cautio damni infecti*

La definición clásica de esta institución es provista por Gayo, quien se refiere a ella como *Damnum infectum est damnum nomdum factum, quod futurum veremur* (Peña Guzmán & Argüello, 1966), es decir, que daño amenazante es el daño que aún no ha ocurrido, pero que avizoramos que ocurrirá. De esta manera, si el propietario de un fundo temía de forma razonable que las obras realizadas por un vecino pudieran perjudicarlo (por ejemplo, excavaciones contiguas), entonces disponía de

la acción a fin de evitar el inicio de las obras (Ortega Carrillo de Albornoz, 2011).

El mecanismo procesal era el siguiente: el demandante peticionaba al magistrado que librara la orden al propietario de que prestara una caución en dinero con el propósito de responder por los posibles daños que causara con la ejecución de la obra. En caso de que el requerido no prestara la garantía solicitada, entonces el magistrado dictaba una orden (*misio in possessionem ex primo decreto*) que le permitía al demandante ingresar en la propiedad del demandado a inspeccionarla e instar a realizar las reparaciones necesarias (por ejemplo, en caso de amenaza de derrumbe), con fijación de plazo (esencial, según Ulpiano). Según Zini Haramboure (2012), “en esta estipulación debe estar incluido el término dentro del cual tiene lugar la caución, si sobreviniere algún daño; porque no debe estar obligado a perpetuidad por esta caución. (...) Si hubiera transcurrido el término fijado en la caución, se habrá de dar caución de nuevo a arbitrio del Pretor”.

En el caso de que el demandado no prestara caución ni realizara las obras, entonces el magistrado dictaba una segunda orden judicial (*misio in possessionem ex secundo decreto*), mediante la cual le daba el derecho al demandante a tomar posesión del fundo contiguo, con la particularidad de que con el transcurso del tiempo esa posesión equivalía a posesión con justo título. En consecuencia, se facilitaba el reclamo de adquisición de la propiedad por usucapión.

#### *Las siete partidas de Alfonso el Sabio*

Las Partidas contemplan esta caución de daño temido en la Partida Tercera Título XXXII, Ley 10, en el título destinado a las obras nuevas y viejas, al manifestar lo siguiente:

Cómo las labores nuevas et antiguas quando se quieren a caer, las deben reparar ó

derribar.“Abrense á las veces las labores nuevas, porque se fienden los cimientos, ó porque fueron fechos falsamente ó por flaqueza de la labor; et otrosi los edificios antiguos et quièrense derribar por vejez; et los vecinos que estan acerca dellos *rémense de rescebir* ende daño. de que se temen los vecinos; et si él viere et entendiere por lo quel dixieren los maestros que están tan mal parados que non se pueden adobar, ó non lo quieren facer aquellos cuyos son, et que ligeramente pueden caer et facer daño, entonces debe luego mandarlos derribar; et si por aventura no estodiesen tan mal parados, débelos apremiar que los enderecen ó que den buenos fiadores á los vecinos que no les venga ende daño; e si tal fiadura como esta non quisiere facer, o fuesse rebelle non los queriendo reparar, deben los vecinos que se querellaban ser metido en tenencia de aquellos edificios que se quieren caer et dârgelos por suyos si el dueño del edificio durare en su rebellia fasta aquel tiempo que ellos los hayan à adobar ò a derribar por mandado del judgador” (Alfonso el Sabio, 1807).

Señala Zini Haramboure que esta ley de las Partidas tiene varios elementos en común con la solución romana: el daño temido (*los vecinos que estan acerca dellos rémense de rescebir ende daño*), la ruina del edificio vecino (*et otrosi los edificios antiguos et quièrense derribar por vejez*), la caución preventiva (*que den buenos fiadores á los vecinos que no les venga ende daño*) e incluso la puesta en posesión del bien que amenaza ruina por parte del vecino ante la falta de caución del dueño del edificio (*deben los vecinos que se querellaban ser metido en tenencia de aquellos edificios que se quieren caer*).

La norma inserta en las Partidas se aplicó en el derecho de indias.

### **El Código Civil argentino del año 1871**

Antes de la sanción del Código Civil argentino, *la cautio damni infecti* estaba regulada por la Ley 50 de procedimiento civil ante los tribunales nacionales, bajo la denominación de Interdicto de Obra Vieja, detallado en el Título XXIX de la Ley 50, arts. 343 a 351. Este instituto tuvo aplicación hasta el año 1871, año en que se sanciona el Código Civil argentino.

Vélez Sársfield se inscribe en la línea legislativa que excluye a la *cautio damni infecti* y así lo manifiesta de manera expresa en el art. 1132 y en la nota a dicho artículo:

Art. 1132: El propietario de una heredad contigua a un edificio que amenace ruina, no puede pedir al dueño de éste garantía alguna por el perjuicio eventual que podrá causarle su ruina. Tampoco puede exigirle que repare o haga demoler el edificio (Ley 340, 1869).

En la nota respectiva, el codificador refiere que la órbita de actuación al respecto debe circunscribirse a la autoridad policial y a los municipios.

### **El Código Civil y Comercial, la Ley 26.994 y la legitimación activa**

El Código Civil y Comercial entró en vigencia el 1 de agosto de 2015 y regula de manera expresa el instituto bajo análisis en los artículos 1710 a 1713 (Código Civil y Comercial de la Nación, Ley 26.994, 2015):

Art. 1710.— Deber de prevención del daño. Toda persona tiene el deber, en cuanto de ella dependa, de evitar causar un daño no justificado; adoptar, de buena fe y conforme a las circunstancias, las medidas razonables para evitar que se produzca un daño, o dis-

minuir su magnitud; si tales medidas evitan o disminuyen la magnitud de un daño del cual un tercero sería responsable, tiene derecho a que éste le reembolse el valor de los gastos en que incurrió, conforme a las reglas del enriquecimiento sin causa; no agravar el daño, si ya se produjo.

Art. 1711.— Acción preventiva. La acción preventiva procede cuando una acción u omisión antijurídica hace previsible la producción de un daño, su continuación o agravamiento. No es exigible la concurrencia de ningún factor de atribución.

Art. 1712.— Legitimación. Están legitimados para reclamar quienes acreditan un interés razonable en la prevención del daño.

Art. 1713.— Sentencia. La sentencia que admite la acción preventiva debe disponer, a pedido de parte o de oficio, en forma definitiva o provisoria, obligaciones de dar, hacer o no hacer, según corresponda; debe ponderar los criterios de menor restricción posible y de medio más idóneo para asegurar la eficacia en la obtención de la finalidad.

El Código Civil y Comercial vuelve a la estructura romanista para la regulación del instituto. En consiguiente, es posible analizar el punto de referencia o “de contacto” entre la mencionada normativa del Código Civil y Comercial y la legislación laboral.

### **El deber de seguridad del art. 75 LCT**

El art. 75 de la LCT contempla el deber de “seguridad” o “previsión”, como suele llamarse en doctrina y jurisprudencia. La denominación no resulta indiferente, pues el alcance de la protección varía de forma sustancial si lo que debe garantizarse es una u otra. La primera impone como resultado la ausencia de daño en conexión con la tarea y el respeto pleno de la indemnidad del trabajador, que no puede resul-

tar perjudicado por un hecho o una situación en su trabajo. Por otro lado, la previsión implica la adopción de las medidas que según las tareas sean necesarias a fin de tutelar la integridad psicofísica de los dependientes, quienes cargan en alguna medida el riesgo del trabajador cuando el patrón argumente que hizo lo posible —pero ello no fue suficiente— con el objetivo de evitar el perjuicio (Formaro, 2013).

En términos del art. 75 de la LCT, el empleador no se obliga a garantizar la salud del trabajador, sino a emplear los medios que la ley exige para preservarla (CNAT, Sala I, 1988).

### **Reformas al texto del art. 75 LCT**

La disposición del art. 75 de la LCT ha sufrido sucesivas variaciones. Inicialmente establecido el concepto en el originario art. 83 de la Ley 20.744, fue limitado por la norma de facto 21.297.

Más tarde, la Ley 24.557 (art. 49, disposición adicional primera) modifica al texto y en el primer apartado establece que “el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal” (Ley 24.557, 1995).

Dicha norma establecía una previsión limitante al art. 75 de la LCT, mediante el segundo apartado, que expresaba que “los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ella establecidas”.

Aun cuando primer apartado del art. 39 de la LRT eximía al empleador de “toda responsabilidad civil” (con excepción de la derivada del art. 1072, Cód. Civil Velezano) y no hacía referencia a las fuentes puras de responsabilidad laboral, el nuevo texto del art. 75 de la LCT se encargó de aclarar que los trabajadores solo tenían derecho a las reparaciones sistémicas.

Dicha redacción recibió muchos cuestionamientos jurisprudenciales y doctrinarios, entre ellos el fallo “Aquino”. La Corte Suprema censuró que la existencia de un régimen especial pudiera obrar para impedir al trabajador —sujeto de preferente tutela constitucional— el reclamo a su empleador de una indemnización justa en función de la vigencia del principio *alterum non laedere*, contenido del art. 19 de la Const. Nacional (Corte Suprema de Justicia de la Nación [CSJN], 2004). En consecuencia, la doctrina emanada del precedente no se limitó a habilitar la “acción civil”, sino todas las acciones comunes por reparación plena.

De esta manera, se extrae del texto de la Ley 26.773 que, al posibilitar las acciones comunes, remite a “otros sistemas de responsabilidad” y no a la “responsabilidad civil”. Por lo tanto, quedaba entonces abierta la posibilidad de promover acciones judiciales con fundamento en el incumplimiento del deber emergente del art. 75 de la LCT<sup>3</sup>.

### **Texto actual**

El modo en el que se había redactado el art. 75 de la LCT generaba una tensión respecto a los alcances de la norma debido a la discordancia entre el texto de esa norma y el contenido de la Ley de Riesgos del Trabajo antes citada.

<sup>3</sup> Así lo admite Eduardo Álvarez, al reconocer la vigencia del precepto y la acción consecuente, en el dictamen N.º 56.350, presentado el 8/2/13 en los autos “Virgilli, Darío E. c. Federación Patronal Seguros S.A. y otros”, tramitados ante la Sala V de la CNAT.

Esto llevó a que se dictara una ley especial, de una sola norma, con el objeto de modificar el texto del art. 75 de la LCT. Esta ley se trataba de la Ley 27.323, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2015.

Dicha norma (Ley 27.323, 2016) se redactó de la siguiente manera:

Art. 75. —Deber de seguridad.

El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionar los elementos que dicha autoridad establezca.

Esta modificación es contemporánea a la sanción del actual Código Civil y Comercial y permite considerar con más proximidad los distintos instrumentos normativos contemplados en la LCT y el CCyC, en defensa de la integridad psicofísica y moral del trabajador.

Ahora bien, sobre esta base normativa es posible analizar las herramientas normativas para la tutela de los derechos antes mencionados.

### ***Aproximación a las herramientas normativas en la Ley de Contrato de Trabajo y en el Código Civil y Comercial***

En primer lugar, cabe resaltar una cuestión importante: ya no se encuentra contemplado en la LCT lo relativo a la aplicación de la Ley sobre Riesgos del Trabajo para los supuestos de daños derivados del incumplimiento del deber de seguridad, y tal omisión abre las puertas a una responsabilidad por daños laborales fundada en el plano normativo contractual y que tiene por marco a la propia LCT, y no al derecho civil como fuente de atribución ni a la LRT.

En segundo lugar, la modificación analizada establece una serie de deberes del empleador relativos a la preservación de la integridad psicofísica del trabajador, las cuales son:

1. adoptar medidas de tutela de la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador;
2. evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro;
3. observar las disposiciones legales y reglamentarias sobre la higiene y la seguridad en el trabajo.

Todo ello podría resumirse en el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley 19.587, 1972), que comprende los siguientes deberes:

Art. 4 — 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) a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
  - b) b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
  - c) c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.
1. 1. Art. 8° — 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.

Ahora bien lo novedoso de la modificación del art. 75 es la incorporación de una “defensa” expresa del trabajador frente al requerimiento de prestación de tareas en condiciones perniciosas de su integridad psicofísica, lo que requerirá el cumplimiento de alguna de las siguientes condiciones (no acumulativas):

1. peligro inminente de daño,;
2. configuración del incumplimiento de la obligación, mediante la constitución en mora;
3. si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Recordemos que, previamente, una variación de la LCT en el año 2006 (Ley 26.088) ya había diseñado un dispositivo legal para los supuestos de la afectación material o moral del trabajador derivada de las modificaciones que pudiera disponer el empleador en el ejercicio del *ius variandi*. Ellas son las siguientes:

Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.  
El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo,

en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que estas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Entonces, en la hipótesis de que la patronal introduzca cambios perjudiciales para el trabajador, este puede hacer uso de una acción sumarísima a fin del restablecimiento de las condiciones modificadas, además de una prohibición de innovar las condiciones laborales a su respecto hasta la sentencia definitiva. Tales cambios también pueden versar sobre condiciones de higiene y seguridad en perjuicio del trabajador, por lo que deviene claramente aplicable en la especie.

Adviértase que con la actual normativa y al analizar de forma detenida el espectro protectorio de la LCT, es posible concluir que, si bien al trabajador le es reconocida una acción sumarísima a fin de restablecer las condiciones de labor a su respecto y una prohibición de innovar, los supuestos del ejercicio del *ius variandi* del empleador no consideran en la normativa laboral una acción para las hipótesis en que las condiciones de higiene y seguridad sean potencial o concretamente perjudiciales para su integridad psicofísica desde el origen, o se hayan transformado de hecho en perniciosas para el obrero. En estos casos solo cuenta con un *ius retentionis* (vale decir, la expresión laboral de la *exceptio non adimpleti contractus* se

ampliara más adelante) de carácter defensivo ante el requerimiento de prestación de tareas por la empleadora, en lugar de una herramienta activa que obligue al empleador a cumplir con el deber de preservar aquella mentada integridad (Formaro, 2013).

Esta carencia de norma específica encuentra su correlato en la actual redacción del Código Civil y Comercial, que complementan las herramientas de tutela de los derechos laborales, en específico, con la acción preventiva de daños, que se legisla en los arts. 1710 a 1715 del digesto de fondo.

Es entonces claro que, para los casos en los que el empleador pretendiera modificar el modo de la prestación (sin ser un caso propio de *ius variandi*), al crear un riesgo de alteración o afectación de las de la salud psicofísica del trabajador, lo que torna previsible la producción de un daño, su continuación o agravamiento, el empleado está legitimado a accionar o solicitar una cautelar en el marco de la demanda de fondo (Formaro, 2013).

Esta normativa civil confiere entonces al obrero una herramienta activa con el propósito de lograr una sentencia que obligue al empleador a hacer lo que debe hacer —o lo fuerce a dejar de hacer lo pernicioso— a fin de garantizar el desarrollo de tareas en condiciones de salubridad física, psíquica y moral en el ámbito laboral. Se trata, en definitiva, de evitar un daño.

En cuanto a la procedencia de la acción, resultarían prescindentes tanto el factor de atribución (art. 1711) como la titularidad de los bienes sobre los cuales se debe hacer efectiva la prevención (Compiani, 2016).

### ***El criterio de la aplicación de la ley civil en sede laboral***

La evitación del daño, como mandato preventivo, ya contaba con mayoría en la doctri-

na, aun antes de la incorporación del instituto en el actual Código Civil y Comercial. Sobre todo cuando se trata de la aplicación de normas civiles al contrato de trabajo se presentan discrepancias. Es una cuestión de vieja data, ya resuelta, pero que suele emerger al debate de manera ocasional. En particular, el “dilema” (que no es tal) sobre si el juez laboral puede aplicar la ley civil y comercial de forma legítima a fin de resolver un problema de carácter laboral ya tiene respuesta desde hace mucho tiempo. El juez laboral, como todo magistrado de la República, es juez en relación con la totalidad del ordenamiento normativo vigente, Constitución Nacional a la cabeza, y es insostenible que un juez del trabajo aplique “solo” el derecho laboral (Livellara, 2015).

Según el doctrinario Ernesto Krotoschin (1974), el art. 11 de la LCT “admite la analogía de la ley” y “esto es suficiente para abrir la puerta a la aplicación ‘análoga’ del Código Civil y de otras leyes”.

Antes de aplicar una norma del derecho civil, es necesario hacer un análisis de compatibilidad y solo así será aplicable si no existe una regulación específica en el derecho del trabajo o cuando la propia norma laboral remite al CCyC. Al aplicar las normas del CCyC y al adecuarlas al ámbito laboral, será necesario considerar además que para el derecho laboral el trabajador y la trabajadora son sujetos de preferente tutela constitucional, especialmente protegidos. Fernández Madrid (2007) afirma que, si el derecho del trabajo requiere para su integración una norma civil, se apodera de ella y la trata dentro de su propio contexto laboral, lo que la lleva a sufrir las modificaciones interpretativas resultantes de haber quedado inserta en un ámbito que corresponde a relaciones diferentes. Más allá de la ley, no se habrá abandonado la protección propia de la relación de trabajo.

### **La exceptio non adimpleti contractus como herramienta laboral**

En ese contexto de aplicabilidad, será válido que el trabajador haga uso de la herramienta de la retención de la prestación de tareas, hasta tanto se restablezcan condiciones de seguridad de su integridad psicofísica y moral que antes se hacía por vía del art. 1201 del CC. Hoy puede formularse a través del instituto de la “suspensión del cumplimiento” (como actualmente se denomina a la mencionada defensa romanista de la *exceptio non adimpleti contractus*) que regula el art. 1031 del CCyC (Código Civil y Comercial de la Nación, Ley 26.994, 2015) que reza:

Artículo 1031.- Suspensión del cumplimiento. 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. La suspensión puede ser deducida judicialmente como acción o como excepción. Si la prestación es a favor de varios interesados, puede suspenderse la parte debida a cada uno hasta la ejecución completa de la contraprestación.

La premura con la que se opere, será crucial para la protección de los derechos. Es por ello que, luego de analizar la normativa, es posible extraer algunos principios operativos.

### **Praxis en el ejercicio del derecho de la acción preventiva**

La experiencia práctica y el contexto normativo antes reseñado sugieren las siguientes acciones concretas, ante situaciones amenazantes o perjudiciales para la integridad psicofísica-moral del trabajador:

- a) Intimar fehacientemente al empleador a cumplir el deber de seguridad y cesar en la conducta que amenaza la salud del trabajador, o bien a restablecer o brindar las condiciones de sanidad correspondientes. Para su mejor procedencia, es recomendable indicar de manera puntual cuál es la afectación de salud o moral que sufre el trabajador, lo que hace valer en la enunciación el art. 75 de la LCT o el art. 1031 del CCyC —según que la condición desfavorable derive de decisiones modificatorias de la patronal o condiciones de hecho en el lugar de trabajo— a fin de retener tareas hasta tanto no se cumpla de forma íntegra con el deber de seguridad del art. 75 de la LCT y los deberes emanados de los arts. 62, 63 y 65 de la LCT.
- b) De no verificarse el cumplimiento a la intimación, corresponderá la interposición de una medida cautelar, con fundamento en el art. 75 de la LCT o en la acción del art. 1711 del CCyC, según fuera el caso (aunque bien podría darse el supuesto de concurrencia de ambos esquemas normativos).
- c) Realizar una actividad probatoria exhaustiva relativa al daño, o al peligro de daño a la integridad físico-psíquica del trabajador, porque en sede judicial deberá demostrarse no solo el fundamento de la acción y de la cautelar, sino de la retención de tareas, para no perjudicar los derechos de los trabajadores accionantes.

Es evidente que, luego de analizar el texto de la norma civil y el art. 1711, la competencia se define como un “interés razonable”, que corresponde al empleado potencialmente afectado. Explica Calvo Costa (2015) que por “interés” debe entenderse la posibilidad de que una o varias personas puedan satisfacer sus necesidades mediante un bien o bienes deter-

minados, como objetos, derechos o créditos del propio cuerpo, de la salud, de la intimidad, del honor, etc.).

Cabe analizar a continuación si dicha legitimación también tiene la asociación sindical que representa al trabajador.

### **La legitimación de las asociaciones sindicales en la acción preventiva del daño**

Se manifestó *ut supra* que la normativa reseñada establece una ampliación de la legitimación activa (art. 1712 del CCyC), al establecer que están legitimados para reclamar quienes acrediten un interés razonable en la prevención del daño. Es decir, no se limita al afectado directo del daño que se pretende evitar o detener, sino que se extiende la posibilidad de reconocimiento de esa aptitud procesal a quienes acrediten un “interés razonable”. La doctrina destaca que la norma no refiere a un “interés legítimo”, sino que es aún más amplia en cuanto al reconocimiento, al calificarlo de “razonable”.

En este sentido, las asociaciones sindicales poseen, sin duda, un interés suficiente como para accionar con base en el art. 1711 del CCyC, con el recaudo de cumplir con las previsiones del Decreto 467/88 si fuera el caso. Su legitimación reconoce plurales razones, ya sea por su propio derecho con base en sus atribuciones propias establecidas de manera legal, como sustitutos procesales de sus afiliados o como representantes de los derechos colectivos homogéneos de sus representados, que se detallarán a continuación:

1. Por su propio derecho: cada vez que la Ley 19.587 considere, conforme al art. 5, que es un método de ejecución y un principio básico de la norma, la participación en todos los programas de higiene y seguridad de las instituciones especializadas, públicas y pri-

vadas, de las asociaciones profesionales de empleadores y de trabajadores con personería gremial. Es claro que cuando se violente esa posibilidad de participación o cuando no se adopten las medidas de higiene y seguridad necesarias, podrá la asociación sindical accionar con base en el art. 1711 del CCyC en resguardo de ese derecho que la norma le concede a título personal. Por otra parte, hace al objeto mismo de este tipo de entidades la defensa de los derechos e integridad de los trabajadores y trabajadoras a los que nuclea, no debiéndose limitar esa defensa a la negociación de las condiciones de trabajo, sino ampliándola al resguardo de los mismos a través del ejercicio de acciones tendientes a su reconocimiento.

2. Como sustituto procesal de los derechos individuales de sus afiliados: conforme a la Ley 23.551, las asociaciones sindicales pueden accionar o reclamar por los derechos individuales de sus afiliados y afiliadas con la autorización escrita extendida por los mismos. En este caso, accionan como verdaderos sustitutos procesales de las personas directamente afectadas.
3. Como representantes de los derechos individuales homogéneos de sus representados y representadas: cuando la acción u omisión antijurídica referente a daños que deban prevenirse o detenerse se refieran a un conjunto de trabajadores o trabajadoras afectados, las entidades sindicales aparecen en discusión con los intereses individuales de incidencia colectiva, tales como la resolución por la que se declarara la admisibilidad preliminar de una acción de amparo.

De manera que, el primer elemento a comprobar es la existencia de un hecho único o complejo que causa una lesión a una pluralidad relevante de derechos individua-

les. El segundo elemento consiste en que la pretensión debe concentrarse en los efectos comunes y no en lo que cada individuo pueda peticionar (Corte Suprema de Justicia de la Nación [CSJN], 2020).

### ***Posibilidades de aplicación de la acción preventiva de daños en el mundo del trabajo***

Con el objetivo de garantizar la procedencia de la acción, es necesaria la existencia de antijuricidad del acto potencialmente lesivo. Así lo considera la doctrina al enunciar que la situación de amenaza de daño o el daño efectivamente producido cuyos efectos perjudiciales persisten o pueden agravarse debe provenir de una conducta positiva o negativa, pero siempre ilícita y, por lo tanto, sin concurrencia de alguna causal de justificación (art. 1717, CCyC). La referencia a daños no justificados (art. 1710, inc. a) debe entenderse en el sentido que solo existe el deber de evitar los daños que tengan su origen en conductas contrarias a derecho, tal y como lo expresa Zavala de González (2019) a continuación: “La observación es importante porque solo hay un deber de evitar daños derivados de actos ilícitos; no en cambio cuando estos son legítimos”.

En sentido más amplio, se ha sostenido que si bien la ilicitud del hecho conlleva la presunción de procedencia, no está excluido el caso de acto lícito, dañoso o con potencialidad dañosa, aunque debe apreciarse más restrictivamente porque en tal supuesto no rige la presunción de admisibilidad. La operatividad del art. 1711 del CCyC presupone la antijuricidad en la conducta del sujeto para que pueda imputarse un deber de evitación, tal como lo indica el Dr. Lorenzetti (2013).

Es precisamente la ilicitud del comportamiento del agente lo que justifica que se restrinja su ámbito de libertad, al imponerle deberes de actuación preventivos, que le otorgan

preferencia a la libertad del pretensor para no convertirse en víctima por sobre el potencial dañador (Zavala, 1999). En vista de lo mencionado, sin pretender de manera alguna agotar el tema y a título enunciativo, a continuación se reseñarán los ámbitos en los que podría operar con eficacia la acción preventiva de daños en materia del mundo del trabajo:

### ***A. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo***

Con base en lo expuesto, al estar reguladas por la Ley 19.587, las obligaciones del empleador referente a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, y la inobservancia por su parte de las mismas, habilitaría el ejercicio de la acción preventiva del daño, dado que se trataría de un caso de una acción u omisión antijurídica que pone en riesgo la integridad psicofísica de los y las trabajadoras. De esta manera, por ejemplo, ante la inobservancia de las obligaciones que imponen los arts. 8 y 9 de la Ley 19.587, la acción preventiva luce como procedente.

### ***B. Violación a la Ley 23.592***

En los casos de impedimento, restricción o menoscabo en el ejercicio de derechos fundados en la discriminación, también podrá interponerse la acción preventiva a los fines de detenerlos. Cabe preguntarse si no hay óbice procesal, ya que la mencionada norma contiene una acción específica, pero dice la doctrina (Testino A. op. cit., s.f.) que nada obstaría su uso, sin perjuicio de la vía específica que contiene la Ley 23.592, porque doctrina manifestó que en este caso la legitimación es la que se vería ampliada. No solo se le debería reconocer al damnificado la posibilidad de accionar, sino a cualquiera que acredite un interés suficiente (al seguir la legitimación activa requerida por el art. 1712 del CCyC).

Es necesario recalcar que esta amplitud se obtiene al superar la cosmovisión liberal clásica decimonónica, en el sentido de ejercicio de la libertad individual (Sobrino, 2017). No puede soslayarse que la acción u omisión antijurídica fundada en un acto discriminatorio puede actuar como efecto cascada, lo que afecta a más de una persona, al ampliar el marco del interés fundado, lo que permite que personas que no son los damnificados directos de estas conductas, pero que tengan un interés suficiente en que las mismas no continúen, puedan accionar de manera preventiva. El ejemplo puede darse con las asociaciones sindicales de trabajadores, las cuales, al tener entre sus objetivos la defensa integral de los derechos de los y las trabajadoras, poseen un interés suficiente en la cuestión siempre y cuando se dé el cumplimiento con los recaudos del art. 22 del Decreto PEN 467/88.

### **C. Violación a la Ley 26.845 de violencia contra la mujer**

Expresa el art. 6 de la Ley 26.845 en el inciso c que la “violencia laboral contra las mujeres [es] aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral” (Ley 26.485, 2009).

Por lo tanto, en el supuesto de la violación a este deber jurídico de no ejercer violencia en contra de la mujer en el ámbito del traba-

jo, quedaría expedita la acción, tanto para las trabajadoras como para la asociación sindical, a accionar en los términos del art. 1711 y sgtes. del CCyC.

Sin embargo, si se considera la situación jurídica actual tenemos la ineludible jerarquía constitucional de los tratados internacionales y, conforme a ello, es esencial tener presente que la República Argentina es signataria de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la Convención de Belem do Pará, suscripta en Belem do Pará, República Federativa del Brasil, el 9 de junio de 1994, ratificada por la Ley 24.632 el 13 de marzo de 1996.

Es importante destacar que este tipo de actos antijurídicos entrañan daños no solo económicos, sino psicosociales, cuya prevención o cese se pueden alcanzar con la herramienta citada.

### **D. Violación a la Ley 27.580**

A través de la norma de referencia, nuestro país adhirió al Convenio 190 de la OIT (Ley 27.580, 2020) es decir, al Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Señala el art. 4 del Convenio, en el inciso 2-c, como una obligación del Estado el adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas con el objetivo de prevenir y combatir la violencia y el acoso (Testino, s.f.).

Se destaca que en Argentina contábamos con jurisprudencia al respecto que contempla la violencia y el acoso laboral, como el incumplimiento de las obligaciones patronales y la consecuente violación de los derechos humanos y, ahora a partir de la ratificación del Convenio N.º 190, queda un contexto normativo muy bien definido.

Es importante destacar que define como “violencia y acoso” en el mundo del trabajo a “un conjunto de comportamientos y prácticas

inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, lo que confiere un marco de actuación muy amplio, que incluye a trabajadoras y trabajadores asalariados, aquellos que no tienen trabajo, los que buscan empleo, los pasantes y los aprendices. Tal es la acepción amplia del concepto “mundo del trabajo”.

Se torna necesario recalcar que quienes se encuentran habilitados a la acción no son solo los trabajadores o las trabajadoras directamente afectados por las mismas, sino también su asociación sindical.

### ***Jurisprudencia sobre la materia abordada y criterios***

La jurisprudencia, anterior a la reforma de la LCT y la vigencia del CCyC había discernido al respecto de lo siguiente, que puede tomarse como guía gracias a la nueva norma:

Deber de seguridad. Ubicado en el terreno de las obligaciones, el deber de seguridad es contractual. Si el empleador no lo cumple, los trabajadores pueden retener tareas, sin pérdida salarial, al utilizar la *exceptio non adimpleti contractus* (Código Civil, art. 1201). Si causa daños, pueden buscar la reparación correspondiente (CNAT, 2004).

Principio de indemnidad. El principio de indemnidad impide que el trabajador sufra daños a raíz de las labores que realiza. Este principio, captado de manera normativa en RCT art. 75 y en la Ley 19.587, obliga a la prevención eficaz de los riesgos del trabajo; cuando ella no es eficaz, o bien cuando el empleador, no solo no ha prevenido, sino por la manera de

organizar y dirigir el trabajo, ha contribuido a causar el daño. La reparación del mismo es la respuesta (CNAT, 2004).

*lus variandi.* Facultad de modificar las condiciones del contrato. Límites expresos. Respeto acumulativo de límites. El art. 66 de la LCT, que otorga al empleador la facultad unilateral y excepcional de modificar las modalidades de la prestación del trabajo, encuentra límites legales expresos. Ellos son la razonabilidad, la inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato y la indemnidad del trabajador, abarcativa de la ausencia de daño material y moral. Solo el respeto acumulativo de estos límites, aleja la posibilidad de una violación legal configurativa del abuso del derecho en los términos del art. 1071 del Código Civil. Más aún, la interpretación de la norma debe ser acorde con su excepcionalidad y requiere cuidado especial porque mal aplicado puede llevar a conculcar derechos de orden público (CNAT, 2004; CNAT. 2011).

Daños resarcibles. Violencia laboral. Ambiente de trabajo hostil. Maltrato personal. Daño moral. Procedencia. De los elementos probatorios de la causa no es difícil colegir que, tanto el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios la reclamante como el maltrato personal que padeció de sus compañeros y superiores jerárquicos, han podido razonable y presumiblemente generar dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados. Sin llegar a calificar la situación como *mobbing*, es necesario fijar una reparación de ese daño padecido por la trabajadora. No puede soslayarse que el art. 75 de la LCT en el segundo párrafo reenvía a tal fin de las normas de la Ley 24.557, que no contempla ningún supuesto de daño moral resarcible. Tampoco el listado del Decreto 658/96

reconoce, entre las enfermedades que contempla, las derivadas del ambiente hostil de trabajo. Como corolario, corresponde fijar una reparación conforme con las reglas generales que emanan del derecho común (arts. 1068, 1069 y 1078 del Código Civil). Para ello será necesario considerar que ese consuelo o bálsamo para el alma puede lograrse al obtener descansos reparadores, como un viaje compensador, unas vacaciones, acceso a distracciones, lecturas, espectáculos etc.; por lo que teniendo en consideración la magnitud y la duración del hecho ofensor, las circunstancias del ámbito injuriante, la situación personal de la víctima, el salario y la antigüedad, resulta adecuado fijar esa partida en la suma de \$20.000, la cual solo llevará intereses de no abonarse por la demandada dentro del plazo de cinco días de que se notifique la liquidación del art. 132 de la LO (CNAT, 2007).

Medida cautelar. Art. 66, según Ley 26.088. El carácter cautelar de la medida prevista en dicha norma que no supone avanzar sobre la cuestión que es objeto de la litis. En el proceso sumarísimo fundado en el art. 66 de L.C.T. (Ley 26.088) y ante la sola petición del interesado, el juez interviniente deberá disponer sin más trámite la prohibición de innovar (siempre que no se trate de una modificación de carácter general). Asimismo, si eventualmente entendiera que el accionante, por cualquier motivo, carece de derecho a promover la acción, deberá desestimarla *in limine*. En este tipo de proceso no resulta menester invocar y acreditar la existencia de “peligro en la demora”, requisito usual en los ordenamientos procesales, al tratarse de una medida consagrada en una norma sustancial que es evidente que prevalece por sobre las disposiciones rituales. La adopción de esta medida cautelar no implica abrir juicio

acerca de la pertinencia de la acción deducida, la viabilidad de las defensas y la trascendencia que deba adjudicársele al extremo señalado al momento de dictar el pronunciamiento de fondo, sino tan solo el mantenimiento de una cautela impuesta por el legislador hasta tanto exista pronunciamiento firme sobre el punto (CNAT, 2007).

Despido sustentado en la no prestación efectiva de tareas. Art. 1201, Código Civil. Ejercicio regular de un derecho. El acto omisivo del trabajador que, en procura del cobro de sus salarios ante el incumplimiento patronal, retiene tareas en ejercicio de la facultad que le acuerda el art. 1201 del Código Civil, no puede erigirse en ilícito alguno, en tanto no es más que el ejercicio regular de un derecho que le es propio (conf. arg. Art. 1071 Código Civil), por lo que el despido de los trabajadores sustentado en la no prestación efectiva de tareas deberá considerarse desajustado a derecho (CNAT, 2004).

## CONCLUSIONES

Puede resumirse la dinámica histórica de este instituto en sus orígenes como norma de Derecho Privado, para luego pasar a la órbita pública del derecho público municipal y retornar a la esfera privada, pero sin perder el derecho en la parte pública, en tanto que los municipios conservan el derecho que les es propio por el ejercicio del poder de policía. La dinámica precitada puede explicarse en términos de movimientos sociopolíticos propios de cada época, ya que el derecho es parte necesaria y fruto de su tiempo, si antaño rigió el individualismo romanista en los derechos de primera generación, para luego pasar a los códigos decimonónicos de fuerte influencia del contractualismo

de Rousseau, estas ideas encontraron su freno en los totalitarismos del siglo XX y su actual reformulación en el siglo XXI, con un concepto de poder repartido entre el Estado y el ciudadano. Eso sugiere un posible retorno a las fuentes romanas, como una suerte de segundo Renacimiento. En cualquiera de los casos, es innegable la pervivencia del Derecho Romano que se manifiesta perenne en nuestras instituciones, lo que permite resolver, con sus clásicas instituciones, conflictos de nuestra época.

En el ámbito del derecho del trabajo, se aplica de manera indiscutida toda norma destinada a preservar la integridad psicofísica de las personas que trabajan. La materia analizada provee un importante bagaje de herramientas normativas, que los empleados potencialmente afectados o las entidades sindicales pueden aplicar. Resulta menester recalcar que la aplicación puede implementarse sin necesidad de una ruptura del contrato de trabajo, lo que permite la preservación de la continuidad del mismo, en plena consonancia con el art. 10 de la LCT.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguar, H. (1950). *Hechos y actos jurídicos* (Tomo IV, p. 172). Editorial Tea.
- Alfonso el Sabio. (1807). *Las siete partidas*. Madrid: Imprenta Real. Disponible en <http://books.google.com>.
- Arazi, R. (2015, noviembre 11). Aciertos y comentario crítico del Código Civil y Comercial. *Diario La Ley*, 5.
- Calvo Costa, C. A. (2015). Daño resarcible. Su concepción a la luz del Código Civil y Comercial. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Universidad Nacional de La Plata (UNLP), 15(48), RCyS 2015-IV, 81. ISSN 0075-7411 (impresa), ISSN 2591-6386 (electrónica).
- CNAT, Sala I. Gómez, Vicente c. Consorcio de Propietarios del Edificio calle Jerónimo Salguero 613. LD Textos, mayo 2005. 31 de agosto de 1988.
- CNAT. Azansa, Andrea Gabriela c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/ juicio sumarísimo. Sent. Int. N.º 14.752, Expte. N.º 17.906/07. Sala X. 27 de septiembre de 2007.
- CNAT. Baez, Elizabeth Etel c/Orígenes A.F.J.P. S.A. s/accidente-acción civil (Expte. N.º 25238/01, SD. 57479). Sala VI. Capón Filas, Fernández Madrid. 30 de septiembre de 2004
- CNAT. Fernández, Diego Marcelo c/ Citibank N.A. s/ despido (Sent. Def. N.º 43.297, Expte. N.º 11.132/08). Sala VII. Ferreirós – Rodríguez Brunengo. 9 de febrero de 2011.
- CNAT. Guillén, Zulma Beatriz y otros c/ La Internacional Emp. De Transporte de Pasajeros S.A. y O. s/ despido. Sent. SD. N.º 92967, Expte. N.º 22970/01. Sala II. 21 de octubre de 2004).
- CNAT. R., F. F. c/ Cablevisión SA s/ despido (Sent. Def. N.º 95.304, Expte. N.º 7358/05). Sala II. Maza – Pirolo. 12 de octubre de 2007.
- CNAT. Salazar, Dolores c/ Banco Río de la Plata S.A. s/ despido (Sent. 37.284, Expte. N.º 14625/02). Sala VII. Ferreirós – Rodríguez Brunengo. 23 de febrero de 2004
- Código Civil y Comercial de la Nación [CCC]. Ley 26.994 de 2014. 1 de agosto de 2015. (Argentina).
- Compiani, M. F. (2016, abril). La prevención en el derecho de seguros. *Revista del Código Civil y Comercial*, 13.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A., consid. 14, párr. 3º, TySS 2004-774. 21 de septiembre de 2004.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2009). Halabi, Ernesto c/ P.E.N. – Ley 25.873 - dto.

- 1563/04 s/ amparo Ley 16.986 (H. 270. XLII). Citado en "APOC c/ Provincia del Chubut s/ Acción de Amparo" (Expte. 41 - Año 2020), tramitado ante el Juzgado Laboral N° 3 de Trelew. Citado por Testino, A., op. cit.
- Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico de derecho del trabajo* (3ª ed., Tomo I, p. 555). La Ley.
- Formaro, J. (2013). El art. 75 de la LCT frente a la sanción de la Ley 26.773. *Compendio Jurídico Errepar*.
- Formaro, J. J. (2017). *Reformas al régimen de riesgos del trabajo. Análisis de la Ley 27.348 y disposiciones reglamentarias* (3ª ed.). Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni. ISBN: 978-950-741-862-4.
- Galdós, J. M. (2012). La responsabilidad civil (parte general) en el Anteproyecto. *La Ley*, 2012-C-1254.
- García de Tiedra González, J. (2011, diciembre 8). Cautio damni infecti o garantía de resarcimiento del daño. Recuperado de <https://www.derechoromano.es/2011/12/cautio-damni-infecti.html>.
- Gnecco, L. P. (2016, agosto 3). Reflexiones acerca de la acción preventiva de daños en el nuevo Código Civil y Comercial. Recuperado de <https://abogados.com.ar/index.php/reflexiones-acerca-de-la-accion-preventiva-de-danos-en-el-nuevo-codigo-civil-y-comercial/18600>.
- Hiralde Vega, G., & Danés, C. C. (2017). La función preventiva. En S. Wierzba, J. Meza, & J. C. Boragina (Dirs.), *Derecho de daños*. Buenos Aires: Ed. Hammurabi.
- Krotoschin, E. (1974). Aspectos sistemáticos e ideológicos de la Ley de Contrato de Trabajo. *DT*, 1974-849.
- Lafaille, H. (1950). *Derecho civil: Tratado de las obligaciones* (Tomo VII, Vol. 2). Buenos Aires: Ediar.
- Ley 19.587 de 1972. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. 21 de abril de 1972. Boletín Oficial.
- Ley 24.557 de 1995. Ley de Riesgos del Trabajo. 13 de septiembre de 1995. Boletín Oficial.
- Ley 26.485 de 2009. Ley de Protección Integral a las Mujeres. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. 11 de marzo de 2009. Publicada en el Boletín Oficial el 14 de abril de 2009, N.º 31632, pág. 1.
- Ley 27.323 de 2016. Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. 21 de diciembre de 2016. Boletín Oficial.
- Ley 27.580 de 2020. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Aprobación. 11 de noviembre de 2020. Publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020.
- Ley 340 de 1869. Código Civil de la Nación. 25 de septiembre de 1869. Boletín Oficial.
- Livellara, C. A., et al. (2015). Código Civil y Comercial y su proyección en el Derecho del Trabajo. *La Ley*, 44.
- Lorenzetti, P. (2013). Funciones de la responsabilidad civil y daño ambiental en el Proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación 2012. *RCyS*, 2013-VIII-12.
- Morello, A., & Stiglitz, G. (1988). Función preventiva del Derecho de Daños. *JA*, 1988-III-116.
- Ortega Carrillo de Albornoz. (2011). *Cautio damni infecti o garantía de resarcimiento del daño*. <https://www.derechoromano.es/2011/12/cautio-damni-infecti.html>
- Palacio, L. (2004). *Derecho Procesal Civil* (Tomo III: Sujetos del proceso, p. 340). Abeledo Perrot.
- Peña Guzmán, L. A., & Argüello, L. R. (1966). *Derecho Romano* (Tomo 2). Buenos Aires: TEA.
- Peyrano, J. W. (2005). La jurisdicción preventiva civil en funciones. *La Ley* (Suplemento Procesal, p. 151). LA LEY S.A.E. e I.
- Rosas Lichtschein, M. A. (s.f.). Acción meramente declarativa. *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales* (Nº 56/7, p. 12). Universidad Nacional del Litoral.

- Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar>.
- Sobrino Waldo. (23 de junio de 2017). El deber de prevención (art. 1710 del Código Civil y Comercial) y su aplicación a los seguros.
- Sobrino, W. (23 de junio de 2017). *El deber de prevención (art. 1710 del Código Civil y Comercial) y su aplicación a los seguros*. <https://www.saij.gob.ar>
- Testino, A. U. (s.f.). *La acción preventiva del daño y su aplicación en la prevención de los daños laborales*. Recuperado de [https://www.juschubut.gov.ar/images/centro-juris/Temisnet/A\\_Testino/Accin\\_preventiva\\_del\\_daodocx.pdf](https://www.juschubut.gov.ar/images/centro-juris/Temisnet/A_Testino/Accin_preventiva_del_daodocx.pdf).
- Zavala de González, M. (1999). La tutela inhibitoria contra daños. Buenos Aires. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, Universidad Nacional de La Plata (UNLP). RCyS 1999-1.
- Zavala de González, M. (2019). *La responsabilidad civil en el nuevo Código* (Tomo I, p. 184). Buenos Aires: Editorial Alveroni.
- Zini Haramboure, P. E. (2012). Cautio damni infecti y la prevención del daño: de sus orígenes romanos a la reforma del Código Civil argentino. *Anales* (N° 42, p. 338). Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata.

### **Avendaño Rímini**

Perfil Académico y Profesional: Abogado. Especialista en Derecho Procesal. Maestrando en Derecho del Trabajo. Abogado litigante desde 1994. Director de la Comisión de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de la provincia de Catamarca. Miembro del Foro Federal de Trabajo de la República Argentina. Docente universitario de posgrado.  
baltazaravend@gmail.com

### **Aguirre, Patricia del Carmen**

Perfil Académico y Profesional: Abogada. Especialista en abogacía del Estado. Postgraduada en Derecho Constitucional. Apoderada del cuerpo de abogados del Estado, Procuración del Tesoro de la Nación en las causas del Ministerio del Capital Humano, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.  
paguirre@trabajo.gob.ar

### **Bustos Jaime, Ana Paula**

Perfil Académico y Profesional: Abogada y Escribana. Especialista en Abogacía del Estado. Especialista en Derecho Ambiental. Apoderada de Lithium Energy Argentina S.A. y Triangle Lithium Argentina S.A.  
paulabustosjaime@gmail.com

