

DERECHO DEL TRABAJO: SU RELACIÓN E INTEGRACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS, LA ECONOMÍA Y LA SOCIOLOGÍA ¹

**(Aplicación de nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje:
técnicas de teatralización y trabajos de investigación
de campo en distintas disciplinas)**

GLORIA MARINA PASTEN DE ISHIHARA ²

PRÓLOGO

Como docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (UBA) he tenido oportunidad de realizar, dentro del marco de la res. 91/1986, experiencias diferentes a las prácticas habituales en el dictado de la materia. Dichas actividades fueron el resultado de mi propio proceso interno y externo que se gestó a lo largo de casi once años de docencia.

El orgullo que siento de pertenecer a esta Alta Casa de Estudios y el afecto por mis alumnos, de quienes aprendo diariamente, me impulsaron a realizar esta presentación para transmitir mis experiencias, como un reconocimiento a mis docentes auxiliares y a mis alumnos que si bien en un principio parecían reticentes a la nueva metodología, posteriormente mostraron un entusiasmo y una responsabilidad dignas de elogio llevando a cabo importantes investigaciones de campo.

Logré, mediante una dinámica de grupo, los objetivos que me había propuesto: una importante modificación en la actitud de los alumnos y el enriquecimiento de mi propio rol como docente y el de las docentes auxiliares que integraban mi equipo de trabajo ³.

¹ Esta experiencia fue realizada en el marco de la Cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UBA, a cargo de la Dra. Amanda Bestie Casbel.

² Mi formación como docente, lo he señalado en diversas oportunidades, se inició recibiendo las enseñanzas de Juan Carlos Fernández Madrid, Profesor Emérito de esta Facultad y acompañada con los cursos dictados por el Centro para el Desarrollo Docente, en los que he participado para perfeccionar mi rol como docente. Considero un especial y grato deber expresar mi agradecimiento por el apoyo in-

³ Profesora de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

I. INFORME PRELIMINAR

a) La necesidad del cambio: ¿más de lo mismo?

Una de las principales dificultades que deben superar los profesores es lograr que los alumnos se motiven e interesen en la materia que dicta. Sin embargo, no es un objetivo fácil de conseguir. Desde que me desempeñé como docente en esta Alta Casa de Estudios (1988), primero en la Cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social del Dr. Juan Carlos Fernández Madrid y actualmente, en igual Cátedra pero a cargo de la Dra. Amanda Beatriz Cusbet, planifiqué el dictado de la materia "Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", con clases teórico-prácticas, complementando el sistema de evaluación con actividades que iban desde el cine debate hasta investigaciones individuales y grupales vinculadas a temas de actualidad y relacionados con el Derecho del Trabajo.

Debo destacar en este punto que mi actividad docente se desarrolló y se desarrolla en una cátedra caracterizada por la democracia, la libertad y la pluralidad de ideas, sin los cuales no hubiera podido llevar a cabo con éxito las actividades realizadas y que contó siempre con el apoyo incondicional de sus titulares.

A fines de 1996 propuse a mi equipo docente replantear las actividades complementarias, pues advertía que, pese a nuestros esfuerzos, existía una falta de motivación en los alumnos. Ello me indicaba la necesidad de cambiar, pero no agregar "más de lo mismo", sino a través de modificaciones profundas en el sistema de enseñanza y del aprendizaje de tal manera que incidiera positivamente en la actitud de los alumnos y en el cuerpo docente.

b) La ardua tarea de enseñar y el aprendizaje

¿Qué me impulsó a implementar nuevas actividades? En primer lugar, la observación de la población estudiantil de esta Facultad de Derecho. En general, concurre a cursar la materia "rápidamente". Es una hora y media que le permite escuchar una clase, tomar apuntes y nota de las fechas de los exámenes parciales. Si la materia le interesa, presta suma atención pero si es una que corresponde al grupo de "si no la apruebo, no me recibo", su concurrencia será pasiva y más grave aún, su participación será escasa. Aprobará la materia como una más de las que necesita para graduarse sin incorporar los conocimientos necesarios para su profesión. No debemos olvidar que el derecho es un todo y que la división en materias es sólo un método pedagógico.

condicional que he recibido en ésta y en tantas otras oportunidades. Asimismo, merece, por muchos motivos, reconocimiento mi actual titular de Cátedra, Profesora Amanda Beatriz Cusbet, quien, con espíritu solidario y acertadas opiniones contribuyó a la realización plena de la actividad.

De ahí la necesidad de que el alumno participe y encuentre motivación en todas las materias, no sólo en las que son de su agrado sino también en aquellas necesarias para una adecuada formación profesional, pero... ¿cómo lograrlo? Ésa es la tarea más ardua de los profesores.

En otro plano, como docente durante varios años recibí la debida y obligatoria capacitación en el Centro para el Desarrollo Docente. Incorporé que el aprendizaje es el hecho mismo de la vida y el único medio de progreso en cualquier etapa. Aprender, desde el punto de vista de la conducta del alumno, entraña la idea de enriquecimiento, el resultado de un proceso mental y de la experiencia.

Los nuevos métodos de aprendizaje descartan la memorización, la repetición de datos y la acumulación de ideas. No es ajustarse a lo que expresa el profesor, tampoco acumular hechos cronológicos y ni siquiera estudiar adecuadamente para el examen.

Cada persona aprende de una manera determinada, con un ritmo y con motivaciones específicas. Establecer objetivos y necesidades para que el proceso sea beneficioso es la tarea del profesor. En todo proceso de aprendizaje, el sujeto debe participar activamente, no ser un mero receptor, debe buscar y encontrar por sí mismo las respuestas a sus inquietudes por medio de la observación, de la experiencia y del desarrollo total de sus sentidos.

c) Los objetivos del docente: el alumno-persona

La consideración y revalorización del alumno-persona, requiere que resalte tres aspectos que a mi entender son imprescindibles: 1) la motivación, necesaria para cualquier aprendizaje; 2) el estímulo que crea en el alumno la conciencia de que existe un problema y que debe resolverlo.

A la par de ello, mi propio objetivo: lograr que los alumnos tomen conciencia de que son realmente capaces de aportar algo nuevo a través de la creatividad; que su concurrencia a la Facultad de Derecho no consiste en disponer de una hora y media para cada materia, escuchar la clase y partir a escuchar una nueva y, fundamentalmente, que la materia que yo dictaba fuera "aprehendida e internalizada". Lo importante para mí era combinar un método original y dinámico que permitiera: hacer surgir la sensibilidad de los alumnos; lograr la confianza en ellos mismos; mejorar su comprensión y tolerancia a través de la participación, la interacción y el trabajo colectivo; producir inquietudes y recibir como retorno el aporte de los alumnos a los propios docentes aún en grados diferentes; lograr el pensamiento abierto y crítico a las dificultades que se presentan cotidianamente, el análisis de sus ideas y las del grupo; incrementar el interés y la motivación de los alumnos por la disciplina; incentivar en el alumno su razonamiento y su capacidad de investigación; permitir que los docentes desarrollaran y perfeccionaran su rol como tales, aplicando nuevas estrategias de

enseñanza; profundizar las relaciones alumno-docente, intentado lograr un conocimiento personalizado.

II. LA NUEVA TÉCNICA: TEATRALIZACIÓN (PRIMER CUATRIMESTRE DE 1997)

En el marco de estas ambiciosas ideas encaucé las nuevas experiencias. De tal manera, propuse a mis ayudantes docentes implementar una representación teatral. La propuesta generó algunas opiniones parcialmente contrarias en los propios docentes que también se resistían a estos cambios. Sin embargo, el proyecto continuó y en febrero de 1997, se procedió a la elección de la obra para proponerla como actividad práctica al inicio del cuatrimestre. Ésta consistió en relatos breves de contenido social vinculados al mundo del trabajo.

Al iniciarse el cuatrimestre, la experiencia recayó en los alumnos de la Comisión 8619 y se les propuso la participación voluntaria en la obra de teatro, y a quienes no deseaban hacerlo se les encomendó una investigación grupal sobre temas vinculados a la materia. Los alumnos que participaron de esta actividad, su desarrollo, las evaluaciones a través de los parciales y la exhibición de la obra surgen descriptas en los párrafos que siguen. Sin perjuicio de ello, destaco que el 18 de junio de 1997 en el salón Auditorium se presentó "Historias para ser contadas" de Osvaldo Dragón, de la cual se eligieron dos obras breves y, como dije, de profundo contenido social, representadas y adaptadas por el grupo de alumnos que eligió dicha actividad³. Una de ellas, "Historia del hombre que se convirtió en perro", es una metáfora tragicómica que muestra en forma cruda e impactante la penosa situación por la que atraviesan millones de argentinos. El protagonista es un desocupado que, frente a la única oferta de trabajo recibida, decide aceptar ser el reemplazante del perro del sereno que había fallecido.

Lo cierto es que verdaderamente es tratado como un perro (se le exige ladrar y dormir en una casilla de perro, por ejemplo), de tal manera que comienza a comportarse —incluso con su esposa— como un perro y luego, cuando es despedido, sólo consigue trabajo como perro, transmitiendo su angustia a la esposa. Luego termina totalmente desquiciado.

En la segunda representación, "Historia de cómo nuestro amigo Panchito González se sintió responsable de la epidemia de peste bubónica en África del Sur", el protagonista no logró concretar su sueño de ser ingeniero, pero formó una familia y tiene hijos y para mantenerlos necesitaba conseguir un buen trabajo, por ello se inserta en una empresa multinacional donde le prometen pagar

³ La puesta en escena en el Salón Auditorium logró un éxito rotundo con la participación de familiares, alumnos universitarios, titulares y profesores de la Cátedra, alumnos secundarios y sus profesores, autoridades del Centro para el Desarrollo Docente y del Centro de Estudiantes de la Facultad de Derecho.

un sueldo muy importante si logra ganar una licitación para enviar carne al África del Sur.

Sin embargo, la competencia es sumamente feroz porque cualquier tipo de carne es sumamente cara y como no puede bajar los precios se le ocurrió enviar carne de rata con la aprobación de los directivos de la empresa, sin medir las consecuencias, de tal manera que provoca una epidemia de peste bubónica en el África.

En principio no le importa lo que le ocurra a los negros (así los llama en forma despectiva) ya que se convierte en un gran hombre de negocios pero luego, la epidemia pasa a ser mala propaganda para la empresa, lo despiden y provoca su reflexión final: si en el futuro le ofrecen un sueldo tan importante, debe pensar en su familia, pero... ¿si en lugar de los africanos fueran sus propios connacionales?

En ambas obras se trataron los valores de la libertad, la justicia y la dignidad de las personas, el estado de necesidad, la discriminación y las nefastas consecuencias del desempleo y de la flexibilidad laboral desprotectora (la desintegración de la familia, la primera célula de la sociedad, la indiferencia y la marginación social, las afecciones psíquicas y físicas que afectan a los trabajadores) y los derechos humanos como inescindibles del Derecho del Trabajo.

a) Los resultados positivos y negativos de la propuesta

Las dificultades en el cuatrimestre fueron muchas y variadas. Aparecieron personalidades con fuertes rasgos de liderazgo, pequeños grupos de conflictos y también inconvenientes de tipo económico, pero se logró, mediante la participación permanente de los docentes, el desarrollo de la actividad en forma normal en un clima de afecto, respeto y colaboración ⁴.

Los resultados positivos de la experiencia fueron: Modificación sustancial en la actitud, participación y motivación de los alumnos; el interés se dirigió a la internalización y discusión de los contenidos dictados, la nota y aprobar la materia no dejaron de ser importantes pero ocuparon un lugar secundario. A

⁴ Es necesario aclarar que en un principio se programó la socialización como una actividad que se realizaría en un aula de mayores dimensiones de las que se utilizaba habitualmente, sin embargo el entusiasmo de los alumnos llevó a que la obra se presentara públicamente, para ello, se dividieron en grupos de actores, de escenografía, folletería, iluminación, apertadores y utilería. En sentido, es importante destacar la participación de alumnos secundarios pertenecientes al 3º año de electrónica de la Escuela Técnica Alemana de Moreno (Distrito Vazirungu, Moreño) que suministraron equipos de sonido, participaron en los ensayos y concurren desde la ciudad de Moreño, provincia de Buenos Aires a presenciar la actuación. Asimismo, contó con la generosa participación y colaboración de la Secretaría de Relaciones Institucionales a cargo del Dr. Juan Pablo Mas Votex, de la Secretaría de Extensión Universitaria a cargo del Dr. Juan Sedó, del equipo de mantenimiento de la Facultad de Derecho a cargo del Sr. Abel Rodríguez y de la diseñadora gráfica de Extensión Universitaria, Sra. Silvana Elizabeti Kaplan.

su vez, la calificación definitiva evidenció un rendimiento superior a comisiones anteriores. Nacieron lazos de solidaridad y camaradería en los alumnos, se modificó la relación entre los docentes de la comisión, lográndose una comunicación más fluida, de apoyo mutuo, con intercambio de ideas y un compromiso con la tarea a realizar. Los resultados negativos fueron: quienes no habían participado en la obra de teatro e integraban los grupos de investigación, durante el dictado de las clases observaba una postura silenciosa y poco participativa. Al advertir tal situación decidí revertirla: se propuso efectuar, como cierre de la materia, posterior a la puesta en escena, un panel de exposición y de debate de sus propios trabajos, lo que efectivamente se realizó. Si bien hubo participación y entusiasmo al exponerse los trabajos, observé que dichas investigaciones no eran tales y demostraba que involuntariamente había faltado la conducción de los docentes. En efecto, los trabajos que los alumnos presentaron consistían en la recopilación de datos de diversos autores, aunque no puedo dejar de destacar que habían sido elaborados con responsabilidad y esfuerzo, dentro de parámetros marcados por la propia Facultad, que no cuenta con cursos, en esta etapa de la carrera, destinados al desarrollo y la aplicación de métodos para investigar. Por lo tanto, reconozco, que el resultado obtenido en este grupo no fue el esperado.

b) La actitud y la colaboración prestada por las docentes auxiliares

En este punto, debo destacar muy especialmente la labor de las docentes que me acompañaron en la experiencia relatada. Por un lado, Patricia Álvarez, joven docente que había sido recientemente incorporada a mi Comisión, que por su juventud y falta de experiencia sentía en ella misma, similares temores a los evidenciados por los alumnos pero igualmente logró llevar a cabo su tarea con resultados positivos. No sólo me ayudó en el dictado de las clases, sino que se vinculó con los alumnos de tal manera que era una más del grupo, participando incluso como "actriz" en una de las obras. Adriana Valinotti, con más experiencia docente que Patricia, fue quien se encargó de la búsqueda de las obras de teatro cuya selección final quedó a mi cargo. Su conocimiento e inclinación por el teatro y el tiempo personal que dedicó a los alumnos, permitió superar con éxito muchos obstáculos generados por la nueva experiencia³.

III. INFORME PRESENTADO EN EL PRIMER ENCUENTRO INTERCÁTEDRAS

Los días 19, 20 y 21 de octubre de 1998 en la Facultad de Filosofía y Letras se realizó el Primer Encuentro Intercátedras al que gentilmente fui invitada

³ Como siempre que he tenido oportunidad de resolverlo, sin la colaboración de Patricia y Adriana no hubiera sido posible concretar este proyecto.

a participar por el Centro para el Desarrollo Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Esta jornada denominada "Desarrollos en Docencia Universitaria con Expocátedra", con sede en la Facultad de Ingeniería, fue declarada de interés por el Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía y Letras, de importancia académica por el Departamento de Ciencias de la Educación y contó además con el auspicio de la OEA.

Allí presenté la experiencia realizada con los alumnos de la Comisión 8619 y fue incluida en los talleres organizados por las directoras del Programa de Estudios sobre Aulas Universitarias y de Instituciones Educativas, Licenciadas Elisa Lucarelli y Lidia Fernández.

En mi carácter de responsable y expositora, juntamente con las Dras. Álvarez y Valinotti, el día 19 de octubre de 1998 participé en el Taller nro. 4, re-
latamos e intercambiamos nuestras experiencias con otros docentes que habían concurrido, la cual sintéticamente he expuesto en los párrafos anteriores.

Asimismo, pusimos a consideración de los colegas que asistieron al primer encuentro intercátedras, la carencia de recursos para solventar los gastos que demandó la actividad, que requirió de nuestros propios aportes con algunas ayudas especiales de otros profesores de la Cátedra y de Extensión Universitaria de la Facultad ⁴. Por otra parte, destacamos que la participación de los alumnos en este tipo de técnicas no es al inicio, espontánea y entusiasta, sino por el contrario reticente, por lo que la actitud del docente como motivador ocupa un papel importante.

Dejé constancia de que mi propia experiencia me llevó a concluir que era necesario un cambio previo en el docente, tanto en la concepción del propio rol como del mismo proceso de aprendizaje, como requisito ineludible para aspirar luego a modificar la conducta y respuesta deseada en el alumno.

Además, que el abordaje de este tipo de técnicas requiere de conocimientos mínimos e imprescindibles vinculados a la dinámica grupal, puesto que los obstáculos surgidos en el transcurso de la actividad se concentraron, casi exclusivamente, en todo lo relacionado a la constitución y funcionamiento de un grupo de trabajo, por lo tanto sugerí la conveniencia de completar la formación del docente con talleres o cursos a ese respecto.

Cabe destacar que la labor mereció importantes y positivos comentarios, dado que llamó la atención que alumnos universitarios de la Facultad de Derecho, vistos como "muy estructurados" se movieron con libertad y creatividad en un espacio tal vez reservado para otras actividades universitarias. Debo des-

⁴ Para poder realizar la puesta en escena fue necesario contar con una consola de iluminación que la Facultad no poseía. Este juego de luces se adquirió con fondos de docentes y alumnos y mediante licitación nro. 4768 del 15/12/1997, fue donado a la Facultad de Derecho con la única condición de ser utilizado por el Centro para el Desarrollo Docente y para todo profesor que deseara poner en práctica técnicas de aprendizaje, con fines exclusivamente benéficos, propuesta que oportunamente fue aceptada por el Sr. Decano.

taar que al informe que oportunamente presenté, acompañé una cinta filmada de dicha actividad lo cual sirvió para ilustrar la experiencia desarrollada.

IV. UNA SEGUNDA ACTIVIDAD: INVESTIGACIONES Y TEATRO (SEGUNDO CUATRIMESTRE DE 1998)

Los resultados apantados motivaron que en el segundo cuatrimestre de 1998 planeáramos una actividad similar a la anterior, pero, debido a las observaciones formuladas, el objetivo esta vez fue fundamentalmente, mejorar las actividades de investigación. Es así que Adriana Valinotti, por hallarse cursando una maestría en Ciencias Sociales y por ende con acceso a distintas disciplinas, propuso dividir la actividad en dos ejes: por un lado, la puesta en escena de una obra de teatro vinculada como antes a los contenidos de la materia y, por el otro, la realización de verdaderos trabajos de investigación, ambas actividades integradas y dedicadas al conocimiento de la realidad del mundo laboral.

La idea era que a través del teatro se realizara una actividad creativa y mediante trabajos de investigación se intentara, desde la óptica de la Sociología, la Economía y los Derechos Humanos, vincular e integrar las distintas disciplinas con el Derecho del Trabajo.

De tal manera, la Comisión se dividiría en cuatro grupos de reflexión con el objeto de extender los conocimientos adquiridos a sus pares, propuesta que acepté de sumo grado, porque se abrió la posibilidad de enriquecer el conocimiento de los alumnos y propender al crecimiento intelectual del propio grupo docente.

Así, al iniciarse el segundo cuatrimestre de 1998, la propuesta recayó sobre la comisión 8214 y desde el principio, se formaron cuatro grupos, cada uno con un profesor en las distintas especialidades antes mencionadas, y luego de una reunión con quien suscribe, aceptaron conducir cada uno de los grupos e iniciarlos en un proyecto de investigación dedicando su valioso tiempo en forma desinteresada y generosa, sin perjuicio de que también para ellos constituyó una experiencia enriquecedora ya que si bien como científicos se encuentran acostumbrados a este tipo de actividades, fue importante contar con alumnos de derecho ajenos de experiencia alguna.

Mi compromiso hacia ellos, con la conformidad y el apoyo de la Dra. Caubet (titular de la Cátedra), fue facilitarles el acceso a lugares para las reuniones de trabajo, la participación de los alumnos y dar a publicidad esta tarea, el cual cumplo mediante el presente informe.

a) Los temas investigados y los docentes que participaron en las actividades de investigación y en la representación teatral

A continuación expongo los temas investigados, los profesores invitados a cargo, su trayectoria y los docentes de mi comisión que participaron en esta segunda actividad:

Economía: se investigó acerca de: "Los Trabajadores argentinos frente al nuevo escenario laboral" a cargo del Dr. Carlos A. R. Cleri, Contador Público, Posgrado de la especialización en Comercio Internacional, Ex Decano de la Escuela de Economía y Negocios Internacionales de la Universidad de Belgrano, Coordinador Académico de Lynn University (EE.UU.); en la Argentina, Profesor de la UB, UBA, Palermo y UNLP.

Sociología: la propuesta fue: "Condiciones de vida y estrategias laborales de los niños en situación de calle. Trabajadores infantiles de la ciudad de Buenos Aires", a cargo de la Licenciada Alicia Lezcano, socióloga, Becaria Posdoctoral de Conicet 1995/97, Adjunta del Gabinete Metodológico de la Facultad de Derecho de la UNLP.

Derechos Humanos: se partió de la siguiente premisa: "Los Derechos Humanos del trabajo" a cargo del Dr. Rolando Edmundo Gialdino, Secretario de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, titular de la Secretaría de Derecho Comparado e Investigaciones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La coordinación general de estas actividades, que consistió en la participación de las reuniones, confección de informes por escrito y control de asistencia de los alumnos estuvo a cargo de la Dra. María Cecilia Petruzzello, quien de esta forma inició su carrera docente.

Teatro: se presentó la obra: *El tío loco* de Roberto Cossa, en la cual intervinieron las docentes Adriana Valinotti, en la Coordinación General, Liliana Fernández, en escenografía, sonido, iluminación y vestuario, y Patricia Alvarez como apuntadora⁷. Al igual que en las obras anteriores, se planteó el tema de la dignidad de las personas, los efectos nocivos de la desocupación sobre la célula familiar, la explotación del ser humano por el propio ser humano, la situación paupérrima de los ancianos ante la carencia de una red de seguridad social, la falta de trabajo para los jóvenes y los problemas de la familia generados por la depresión del mercado laboral. Como expresé, la labor llevada a cabo por los profesores invitados y por el grupo docente de mi comisión resultó insuperable. Se trabajó en equipo, con responsabilidad y solidaridad. Los alumnos que participaron en esta actividad fueron: Aleman, Martín R.; Bootello, Juan M.; Cordero, Bartolomé L.; Fernández, Marcelo P.; Forlón, Juan M.; Galmarini, Florencia A.; Ghione, María R.; Gonda, Mariano D.; Groisman, Javier D.; Liotto, Germán C.; López, Fernando P.; Martínez, María C.; Merico, Vanesa L.; Monteagudo, Claudia V.; Ohman, Natalia; Olmedo, Andrés; Otero, Analía S.; Paternó, Marcelo A.; Podesta, Maximiliano; Sánchez Negrete, Rosa; Maron, Karen F.; Vilar, Luis M.

⁷ A su vez recibí la invaluable colaboración (teoral y económica) de la Dra. Gloria Lina y del Dr. Guillermo Pajares, ambos docentes de la Facultad y de los egresados alumnos, Srta. Andrea Molino y Sr. Rodrigo Elzalde que aportaron las expresiones recogidas en la primera experiencia en la cual habían participado.

b) Los aspectos generales de las investigaciones

Cabe dejar asentado que en Sociología y en Economía los alumnos debieron realizar un importante y delicado trabajo de encuestas, que no me fueron entregadas aunque por intermedio de la coordinadora general de esta actividad, Dra. Petruzzello, se me suministró los informes de cada una de las actividades.

Se me explicó que en virtud de los delicados temas abarcados y el tipo de población que fue entrevistada era necesario mantener reservado dicho material. En este sentido aclaro que las encuestas correspondientes a las investigaciones en Economía y Sociología obran en poder de los respectivos tutores, Licenciada Lezcano y Dr. Cleri.

Debo destacar una vez más la labor desarrollada por todos los profesores en cada una de las investigaciones, dado que el resultado de las mismas y la compilación y análisis de datos resultó fundamental para arribar a la síntesis final de cada trabajo de investigación, como se podrá apreciar más adelante.

Para su presentación, juntamente con la obra de teatro, se organizó una jornada interdisciplinaria que se llevó a cabo el 13 de noviembre de 1998 a partir de las 15,30 horas en el Salón Auditorium y culminó aproximadamente a las 21 horas. Se inició con la exposición de los trabajos de investigación y concluyó con la puesta en escena de la obra de teatro.

Al igual que la experiencia anterior, resultó un éxito total, participaron alumnos, familiares, docentes, contó con la presencia del profesor Emérito de la Facultad de Derecho Dr. Juan Carlos Fernández Madrid, y la actual titular de la Cátedra Dra. Amanda Beatriz Caubet, como así también asistieron otros profesores de la cátedra y de otras materias.

En los apartados que siguen se exponen cada uno de los trabajos de investigación, los que han sido transcritos tal cual me fueron entregados sin modificación alguna.

V. INVESTIGACIÓN EN ECONOMÍA. "LOS TRABAJADORES ARGENTINOS FRENTE AL NUEVO ESCENARIO LABORAL"

Tutor a cargo: Dr. Carlos A. R. Cleri

Alumnos: Allievi, Javier I.; Bolontráde, Eduardo; Bustamante, Carlos A.; Contursi Fernández, Zulma; Costa, Ignacio J.; Del Campo, Rodrigo; Eidelson, Enrique; García, María; Amahon, Hernán D.; Malceñido, Hernán A.; Mazon, Karen F.; Morbiato, María E.; Passadore, Diego; Quinos, Santiago; Randazzo, Gabriel; Souto, Eva R.; Taborda, Roberta; Avera, Rosa M.

a) Objetivos y método

El objetivo de la investigación se centró en el análisis de los trabajadores argentinos frente a los cambios derivados del proceso de globalización econó-

mica a escala mundial, el aumento de los niveles de competencia interempresaria y el modelo de convertibilidad seguido por la Argentina a partir de 1991 y las secuelas de sus principales instrumentos: apertura económica, las privatizaciones de las empresas públicas y la paulatina flexibilidad laboral.

A partir de este análisis, se extrajeron conclusiones acerca de los efectos de los cambios sobre el nivel relativo de *confort* en el ámbito laboral y fuera de éste y la salud física y mental de nuestros trabajadores.

Finalmente se consideró si el modelo seguido por la Argentina en materia de relaciones laborales estaba en consonancia con la evolución seguida por los países líderes o se producen desvíos a favor o en contra de la masa de trabajadores.

Los alumnos, bajo la dirección del Dr. Cleri, fueron divididos en tres grupos y realizaron la tarea de investigación de la siguiente forma: efectuaron encuestas a trabajadores y para facilitar las tareas se les permitió entrevistar a personas allegadas, pero siempre que se desempeñaran en relación de dependencia. Por lo menos cuatro entrevistas fueron realizadas a trabajadores industriales. La información recogida se presentó en forma anónima, las respuestas no en forma individual sino agrupada. Luego se formó un grupo que procesó los datos para ordenar toda la información, discutiéndose las conclusiones. Por último, otro grupo de alumnos elaboró el documento que sería presentado públicamente.

b) Síntesis e informe final de los alumnos investigadores

El mayor valor de las encuestas realizadas por este grupo radica en tratar de obtener un reflejo del escenario laboral de nuestro país y, sobre todo, constatar si concuerda con los distintos sistemas laborales vigentes en todo el mundo por efecto del fenómeno llamado "globalización".

Primero corresponde aclarar que la "globalización" no constituye un hecho puntual, sino que es un proceso dinámico. Las empresas operan sin considerar fronteras, los mercados financieros se unen, los habitantes consumen bienes que no son elaborados en sus respectivos países, repercutiendo en cada uno lo que el resto del mundo haga.

Al respecto, para comprender este fenómeno se pueden destacar tres etapas.

En primer lugar, un período restringido a la búsqueda afanosa de materias primas y alimentos. Posteriormente, la creación de organismos internacionales que tuvieron como fin lograr la unidad comercial y financiera de todo el planeta trajeron aparejada la aparición de las empresas multinacionales, las que comenzaron a operar en distintas regiones, y tuvo como resultado una diversificación de las fases del proceso productivo.

En la etapa actual, nos encontramos con una diferencia muy importante respecto de las anteriores: la elevada complejidad de las relaciones económicas traen como resultado que una decisión adoptada repercute en toda la comunidad mundial.

Debe ponderarse la determinativa influencia del factor tecnología. Éste deviene en un elemento básico impulsor y facilitador de la globalización.

Más allá de lo expresado, debe destacarse, con una visión lo más objetiva posible, que la situación de los trabajadores en nuestro país es realmente preocupante. Altos porcentajes demuestran la disconformidad que ellos tienen con sus empleos, lo cual ya de por sí, contraría el concepto de trabajo. El art. 4º de la ley 20.744 lo define como la actividad productiva y creadora del hombre, entendiéndose que debe ser una actividad realizadora de la persona humana, lo que además avalan diversas normas internacionales como así también encíclicas papales.

II. Una vez reunidas la totalidad de las encuestas, más allá de las distintas reacciones que tuvieron los trabajadores frente a las mismas (varió según la rama de actividad, capacitación, ingreso, funciones, y demás ítems que a continuación se abordarán), arrojaron las siguientes conclusiones: los trabajadores cumplen con su prestación en la relación laboral, básicamente por dos motivos muy importantes como son la necesidad de la remuneración —de 108 encuestados más del 40% dijo que ésa es la razón por la que trabaja— y la ausencia de otra alternativa —del total, un 34% así lo manifestó—. Lo cual deriva de la situación económica actual, la que ya no se puede medir tomando las economías de cada país, sino que éstas se hallan interrelacionadas.

Esta circunstancia, no hace más que influir en las relaciones laborales, de modo que los derechos de los trabajadores se ven condicionados, dado que las medidas adoptadas internamente deben ser acordes al panorama mundial de interdependencia, a diferencia de cómo ocurría a mediados del siglo XX cuando un Estado era mucho más fuerte en sus decisiones, sin serle tan significativo lo que sucedía en el resto del mundo. La realidad descripta, respecto del cambio de modalidades de trabajo, se cristalizó en las respuestas que obtuvimos, en cuanto a que denotaron una desvalorización del trabajador como persona, trayendo como consecuencia la violación de la normativa, que tiende a que la actividad laboral sea realizadora de la persona humana. Sobre el punto se puede remarcar que, del total, un 90% presta servicios por más de 35 horas semanales, lo que además, por supuesto, no se refleja en la remuneración, siendo que las tendencias en los países más desarrollados es llegar a un promedio de 35 horas semanales, dándole la oportunidad al trabajador de desarrollar otras actividades, vinculadas al crecimiento intelectual y cultural. En el mismo sentido el 37% de la rama de la industria y un 41% del sector servicios, refirió no estar satisfecho por su empleo, un 55% de ambas áreas manifestó sentir resistencia por retomar a su trabajo y un 48% expresó sentirse estresado por la tarea que realiza. Esto no hace más que afirmar lo anteriormente dicho, en cuanto a la gravosa situación del trabajador y al desequilibrio existente entre las partes de la relación laboral, siendo, por otro lado, llamativo el aumento de la producción en todos los órdenes de la economía, lo cual no se refleja en la distribución de las riquezas.

Como corolario de todo esto podemos decir que en el año 1974 la distribución de los ingresos era de un 50% para los empresarios y el restante para los asalariados. En la actualidad, el porcentaje de los asalariados, en su relación con los ingresos totales de la empresa, ronda el 17%.

Siempre relacionado con el desmejoramiento de las condiciones de los trabajadores, nos resultó preocupante el alto porcentaje de personas que señalaron sufrir enfermedades psicosomáticas (hipertensión arterial, gastritis, úlcera, insomnio, impotencia, etc.). Aclaramos que se percibió que los encuestados se mostraron reticentes a decir que tenían enfermedades ligadas a sus respectivos trabajos o vinculadas a las condiciones en las cuales se desarrollaban los mismos.

III. Teniendo en consideración las modalidades descritas precedentemente y la estructuración de la producción a la cual se tiende mundialmente en las distintas economías, nos pareció importante confrontar si del resultado de nuestra investigación se desprende que la actual situación de los trabajadores de nuestro país se encuentra acorde con aquella modalidad.

Así al preguntársele cuestiones tales como si aumentó la exigencia en el trabajo, si se les consulta y participan de la programación de la tarea, si tienen oportunidad de sugerir mejoras, quién ajusta el ritmo del trabajo y si realiza una parte o todo el proceso productivo, nos encontramos con una alta variación en los porcentajes de las respuestas que, en cierto modo, nos lleva a interpretar que en nuestro medio no se pudo visualizar que el sistema se acerque a lo que las nuevas pautas de la economía determinan.

Al respecto, corresponde remarcar que en el área servicios un 71% y en el sector industria un 75%, se volcó por una respuesta afirmativa acerca de que aumentó la exigencia en el trabajo, lo que se explica si se tiene en cuenta que la economía en la República Argentina ha crecido notoriamente, más allá de la situación de las distintas clases.

Por otro lado, si bien nos referimos a un aumento de la actividad económica, lo cierto es que se verifica un desfase en cuanto a las modalidades de producción que han adoptado los países desarrollados, y que, como ya dijimos, son necesarias para poder tener cierta participación en la economía, la cual ya no puede ser aislada sino que es integradora (si bien son diferentes los modelos europeo, norteamericano y japonés, todos ellos tienden a dignificar el trabajo como forma de conseguir mayor productividad, lamentablemente en nuestro país no se cumple).

Al respecto, las grandes potencias económicas, quienes mandan en el mundo, han implementado un sistema donde se sentaron premisas tales como: ya no compite trabajador contra capital, sino empresa contra empresa, sintiéndose el trabajador parte de ésta, dejando en un segundo lugar los intereses de su clase; la producción es diversificada; hay innovación continua; dándose mayor

importancia a la calidad del producto; lo que lleva a una conciencia por parte de los empleadores, como de los trabajadores, de constante autosuperación. Resulta ilustrativo en relación a esto, que de nuestra investigación obtuvimos que más del 80% de los encuestados refirió que sus intereses nada tienen que ver con los de la empresa para la que prestan servicios.

Este nuevo orden, también, demuestra que en la realización de las distintas tareas, el trabajador tiene una participación activa. Ante ello nosotros, por el contrario, recibimos un porcentaje del 79% que sostuvo que no participa en la programación de la labor, un significativo 54% nos dijo que no se le consulta sobre la misma, y un 45% señaló que no se le da la oportunidad de sugerir mejoras, lo cual lo único que hace es demostrar que si bien aumentó la exigencia en el trabajo, los vínculos en general entre las partes que conforman las distintas relaciones laborales (empleador y trabajador), y también los lazos que unen a estos últimos, no resultan participativos, integrados y flexibles, como lo establecen las circunstancias actuales.

Sin embargo, nos encontramos, y en concordancia con el escenario actual, que un 72%, sumados ambos sectores, refirió que realiza sólo una parte del proceso productivo, pero a su vez un 73% en la rama de la industria y un 74% del área servicios, señaló que el trabajo es repetitivo, lo que denota la falta de una programación de la actividad que sea flexible, integrada y competitiva.

Sobre esto, es importante remarcar circunstancias realmente curiosas, como la que se está dando en los Estados Unidos de Norteamérica, donde existen grandes corporaciones en las cuales los trabajadores, además de prestar su fuerza productiva, tienen en su poder parte del capital de la empresa para la que trabajan (ya sea acciones, cuotas partes, etc.) lo que crea una alteración en las clásicas relaciones laborales, debido a que se podría decir que los sujetos son a la vez empleador y empleado, haciendo nacer un sentimiento de pertenencia a la empresa y también de obligación laboral con ella.

Un tratamiento aparte requiere todo lo atinente a la responsabilidad. Cuando a los trabajadores se les preguntó cómo era la responsabilidad que tenían sobre la tarea realizada dentro de la empresa respondieron que la misma era individual (71% por sí, 29% por no).

Sin embargo, paradójicamente, un 66% del sector industrial y un 62% del área servicios manifestó que trabajaba con otras personas, lo cual evidencia que la estructura de las empresas en la Argentina no fomenta el trabajo en equipo para alcanzar un mismo objetivo como se da en el modelo japonés.

Es por tales circunstancias, que en nuestro país los obreros se encuentran más interpretados por su clase social que por la empresa para la cual prestan su labor. Esta es la diferencia más importante con el modelo japonés en el cual el trabajador y el empleador se encuentran identificados con la empresa a la que

pertenecen, trabajando en equipo y luchando contra las firmas competidoras y no contra otra clase social.

Asimismo, al interrogárseles sobre quién debía subsanar las dificultades que se producen durante la ejecución de la actividad productiva, obtuvimos los siguientes porcentajes: un 38% expresó que es el propio trabajador, un 43% señaló que lo hace el supervisor y un 15% una persona especialmente designada (en este caso fue notoriamente mayor el porcentaje en la rama industrial, ello en virtud de que lógicamente ese tipo de actividad requiere la utilización de distintas máquinas).

Quedó demostrado que los trabajadores tienen cierta libertad para ejecutar sus tareas. Al respecto un 68% de la industria y un 73% del sector servicios, así lo manifestó; pero al momento de controlar el resultado del trabajo un 74% del total señaló que es el supervisor quien ejerce tal función.

Consideramos que se encuentra íntimamente relacionado, con todo lo relativo a la responsabilidad de los trabajadores, el adiestramiento recibido, o no, para desarrollar sus respectivas actividades. Entonces, pasemos a observar los resultados obtenidos: solamente un 27% del total expresó que le llevó tiempo aprender la tarea, mientras que el 70% de los encuestados señaló haber recibido adiestramiento para ejecutar el trabajo, el cual, según lo dicho por un 59%, fue dado ya mientras se encontraba prestando funciones, y sólo un 41% afirmó haber efectuado cursos (dentro de la empresa un 24% y fuera de ella un 17%). Sin embargo hoy en día tan sólo un 28% del sector industrial y un 33% del área de servicios manifestó recibir adiestramiento continuo (aclaramos que no son nuevas capacidades).

Esto nos lleva a la reflexión de que conforme a cómo se capacita a los trabajadores en las naciones más desarrolladas, donde se considera una inversión y no un costo lo relativo a la formación de los empleados, así como también lo vinculado a las tareas de investigación y a los avances tecnológicos. Nuestro país denota un sensible retroceso en este aspecto, dado que de acuerdo a los números mencionados en el párrafo que antecede, si bien expresaron haber recibido adiestramiento, la gran mayoría dio cuenta de que el mismo fue dado ya ejecutando la tarea, resultándonos negativo, a los efectos de poder realmente competir en el sistema económico mundial actual, que no se los capacite continuamente. También consideramos contrario al sistema mencionado el alto grado de responsabilidad individual que las encuestas reflejaron, pareciéndonos más acertado tender al trabajo en equipo, en donde todos persigan los mismos objetivos y consecuentemente la responsabilidad sea conjunta.

IV. En este punto nos dedicaremos a analizar la realidad del pensamiento y sentimiento del trabajador frente a la situación actual general, tanto en lo político, en lo económico como en lo social, adelantando que la impresión que nos llevamos es realmente poco alentadora.

Sobre lo expuesto, pasaremos a dar algunos ejemplos que no hacen más que corroborar lo dicho.

Solamente un 46% de los encuestados dijo sentirse realizado con su trabajo. También, y sin tener que ahondar en la delicada realidad de nuestro país, nos encontramos que, del total, un 66% (siendo muy parejos los porcentajes en ambas ramas), manifestó tener miedo a perder su empleo, de ese resultado, un 52% justamente, refirió que ello se debe a la situación del país.

Esto repercute en la vida del trabajador, quien no puede planificar su vida, al estar inmerso en una situación inestable que hace que el mismo viva día a día sin saber si en el mañana tendrá el trabajo, sustento para él y su familia.

En el mismo plano, coincidentemente, al preguntárseles su opinión sobre la jubilación, las respuestas obtenidas dejaron en claro la mala expectativa que tienen de la misma. Sobre el punto, a modo de ejemplo, brindamos los siguientes porcentajes: tristeza 23%, miedo 33%. Siendo importante la cantidad de encuestados que se expresó considerando a la jubilación "un fraude". Respecto de esto, creemos que las respuestas dadas son consecuencia de la realidad, al observar la situación actual de los jubilados y la falta de confianza que tiene el trabajador en el sistema previsional.

c) Conclusiones

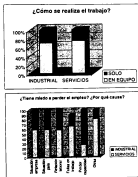
Todo lo expuesto nos lleva a reflexionar sobre diversos puntos tan significativos que nos parece importante mencionar. Estamos convencidos de que el desarrollo que se fue dando, tanto en la industria como en todas las ramas de la economía, trajo aparejado un retroceso paralelo de los derechos. En nuestro caso en particular, que es lo importante, no se pudo adaptar a los constantes cambios que propone este nuevo sistema de economías interrelacionadas o no está capacitada para hacerlo, quizá por falta de recursos, quizá por no tener una estructuración adecuada para poder encarar tal fenómeno, y esto se hizo sentir en los trabajadores que son los que aportan la fuerza productiva. Lo cierto es que el trabajador se ve desprotegido y es quien debe cargar con las consecuencias de una economía estancada ya desde hace tiempo. Los fenómenos actuales de exclusión remiten a antiguas categorías de exclusión lo que trae aparejado la aparición de una nueva cuestión social. El resultado de esto es un mundo de empleo fragmentado donde son tan diversas las situaciones de inclusión como las de exclusión, lo cual atenta contra la conformación de grandes actores colectivos al estilo clásico, como lo era la clase obrera.

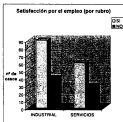
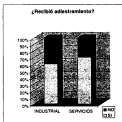
El proceso de heterogeneización del empleo en el sector privado de la economía, impulsada por distintos factores tales como la introducción diferencial de tecnología, la concentración de la propiedad, la acumulación de capitales externos, entre otros, está acompañado por un proceso análogo en el sector de los servicios públicos. Por otro lado, la desindustrialización que se da en la econo-

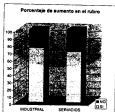
mía se expresa en la caída del porcentaje de obreros que conforman dicha clase, lo que modifica la morfología social. Respecto de este tema es dable agregar que el 20% del sector industrial no se siente integrado a la sociedad. Todo esto trae como consecuencia transformaciones en el mercado de trabajo que implica un proceso de desalarización, una distribución cada vez más concentrada de los ingresos, la precarización laboral, lo cual se traduce en un desequilibrio importante entre las dos partes de una relación laboral. Fiel reflejo de lo dicho anteriormente es la nueva reforma laboral que lo que protege son los derechos pura y exclusivamente del empresario y no los del trabajador, acentuando aún más su desvalorización.

Se percibe cómo el Estado fue perdiendo interés en los derechos de los trabajadores y se abocó a la lucha por mantener la economía a salvo por medio del funcionamiento de las empresas poderosas. Los distintos cambios que se sucedieron en las últimas tres décadas desestructuraron todo el sistema económico imperante, debiendo el Estado intervenir a favor del mismo, cargando con todas las deudas que las distintas ramas del sector económico habían contraído. Es en este panorama en el cual se presenta la globalización en nuestro país, tomando todas las instituciones totalmente desorganizadas y desestructuradas y el motivo por el cual aún no hubo adaptación al mismo.

Anexo: gráficos estadísticos







LECCIONES Y ENSAYOS

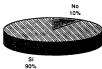
¿Aumentó la exigencia en el trabajo?



¿El adiestramiento es continuo?



¿Tiene aspiraciones futuras?



Responsabilidad





VI. INVESTIGACIÓN EN SOCIOLOGÍA. "CONDICIONES DE VIDA Y ESTRATEGIAS LABORALES DE LOS NIÑOS EN SITUACIÓN DE CALLE. TRABAJADORES INFANTILES DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES"

Tutora: Licenciada Alicia Lezcano

Alumnos-encuestadores: Ayala, Laura I.; Bernaba Castex, Hernán; Bragalenti, Valeria A.; Brondo, Mónica A.; Dobniewski, Deborah; Efron, Mariana; Espósito, María V.; Fabricatore, Mariana; Francescutti, Mariana; González, Laura V.; Iribarne, Tristán; Latorre, Rosana de los A.; Morales, Demián E.; Morón, Valeria L.; Pagni, Jorge F.; Pardo, Oscar S.; Salmán, Gastón A.; Salvio, María F.; San Martín, Patricia A.; Teves, Marcelo E.; Ugarte, Julia E.

a) Objetivos y método

El objetivo de la investigación fue observar y conocer las condiciones de vida y las estrategias laborales desarrolladas por los niños menores de 18 años, en puntos estratégicos de encuentro (terminales ferroviarias, avenidas princi-

pales, microcentro, cruces de calles principales, peatonales) de la ciudad de Buenos Aires, en el período comprendido entre los meses de setiembre y octubre de 1998.

La metodología consistió de tres etapas fundamentales: la primera comprendió la formación de los alumnos sobre aspectos sociológicos y jurídicos que implica el trabajo infantil; la segunda, correspondió al entrenamiento en técnicas de observación, entrevistas y relevamiento propiamente dicho y la tercera, la compilación y el análisis de datos. Los alumnos observadores debieron: realizar un seminario interno con la Licenciada Lezcano, a fin de presentar el problema y mostrar las principales nociones conceptuales desde distintas disciplinas —derecho, sociología, antropología— para internalizar el *corpus* conceptual y presentar la estrategia metodológica posible para el abordaje del tema. Posteriormente, comenzaron con el entrenamiento en la práctica de la técnica. Se instruyó a los alumnos respecto de que se trataba de una población muy específica, y debían ser muy cuidadosos para que el tercer objetivo, además de cumplirse con eficacia, no implicara un riesgo adicional tanto para los niños como para los estudiantes. Luego, durante una semana, relevaron la condición de los niños en cinco puntos de encuentro de la ciudad de Buenos Aires, de tal manera que la idea era conocer, analizar similitudes y diferencias entre las condiciones de vida y laboral que se observaron durante el trabajo de campo.

b) Síntesis e informe final de los alumnos investigadores

1. Presentación de los datos relevados

La presencia de los niños en los ámbitos de la ciudad parece un hecho recurrente y creciente. Sin embargo, es posible que pocos sectores de la sociedad puedan conocer quiénes son, qué hacen, por qué están en la calle y cuáles son sus actividades principales. A partir de este informe intentamos dar respuesta a estos interrogantes y a algunos más que se han podido detectar entre 119 casos relevados en la ciudad de Buenos Aires, en la semana comprendida entre los días 28 de setiembre y 5 de octubre de 1998.

2. Características de la población encuestada

El número de niños de 3 a 18 años encuestados fue de 119. De este valor, el 54,6% son varones y el 45,4% son niñas.

El 82,4% de los casos vive con su familia y acude a las calles para realizar algún tipo de actividad económica, el 2,5% dijo alternar su estadía en la calle y en el hogar y el 15% restante declaró vivir en la calle (este dato creemos debe ser subestimado dado que su declaración no parece confiable pues la circunstancia de la encuesta pudo haber influido negativamente en la respuesta). El

56,3% de los encuestados asiste a la escuela. El 38,7% del total de los niños abandonó la escuela.

Según los resultados, en el 51,1% de los casos comenzaron a ser niños de la calle entre los 5 y 9 años, correspondiendo porcentajes más altos a la franja de niños entre 10 y 14 años (28,6%). Es necesario señalar, sin embargo, que al momento del relevamiento el 48,5% de los niños tenían entre 10 y 13 años.

3. Situación de la calle

En este apartado describiremos algunos de los ítems más importantes de este trabajo, comenzaremos a dar cuenta de porqué el niño está en la calle y qué está haciendo.

Del análisis que se hace de los datos es posible inferir, a pesar de la nominación diferencial, "ayudo/trabajo", "porque me gusta", desocupación, etc. que los niños se encuentran en las calles desarrollando algún tipo de actividad económica. Resulta claro que, más allá del sector de la economía—informal, clandestina, ilegal, etc. que los comprenda—, los niños buscan obtener ingresos para satisfacer necesidades vitales para ellos o para el colectivo doméstico. Es importante destacar que esta afirmación es aceptable si se tiene en cuenta que este ítem no respondió a una única pregunta sino a un grupo de tres preguntas de control.

En cuanto al tipo de actividades que desarrollan los niños, nótese que en el 69% de los casos se trata de una sola actividad y que entre ellas son de mayor predominancia la mendicidad, la apertura de puertas de taxis, la venta ambulante y el cuidado de autos.

Otro de los aspectos notables es que el 31% de la población entrevistada debe recurrir a más de una actividad "económica" para reunir ingresos, lo que implica una gran rotación en las tareas.

En cuanto a la extensión de la jornada podemos decir que, el 21,1% de los niños trabajan entre 4 y 6 horas diarias, mientras que el 16,8% de la población trabaja más de 12 horas. En general, la distribución horaria estaría indicando una permanencia muy prolongada en la calle cuyo piso son 4 horas.

La profundización de la crisis es un factor fuertemente condicionante que cambia sustancialmente la magnitud y la intensidad del fenómeno bajo estudio. Por un lado, la creciente presencia de nuevos trabajadores o trabajadores "adicionales" callejeros y, por otro, la escasez de dinero—que sirve de aporte cotidiano para estos niños—, hacen que la captación de ingreso cada vez sea más dificultosa, lo cual trae aparejado un aumento de la jornada laboral de los trabajadores infantiles. Esto a su vez genera efectos que atentan, a un muy alto costo, contra su desarrollo psicofísico, sanitario, intelectual y social, es decir, contra su propia vida.

En el 70,6% de los casos, lo recaudado por los niños es destinado a colaborar con la economía doméstica, es decir, que se trata de ingresos adicionales.

El 10,1% percibe ingresos destinados al sostén personal; en estos casos el niño designa la utilidad que le da a los mismos, por ejemplo, alimento, vestimenta o recreación. Para el 14,3% se trata del ingreso principal, o sea que es el único proveedor de ingresos para el grupo doméstico.

4. *Condiciones de vida y sociolaborales de los trabajadores infantiles*

Describir las condiciones a las que se ven sometidos cotidianamente los niños que trabajan en las calles, a partir, simplemente, de rangos numéricos resulta un análisis escaso, imperfecto e insuficiente. Es imprescindible para nosotros rescatar aquellos datos cualitativos que hemos observado en todo el proceso que implicó esta investigación. Probablemente no podamos dar cuenta cierta del impacto o las consecuencias que tiene este "ser niño trabajando en la calle", sin embargo podemos enunciar los elementos que constituyen esta particular condición: la necesidad de satisfacer necesidades mínimas de existencia nos compele a ingresar al mercado laboral a muy temprana edad; el ámbito laboral es la calle, con lo cual los riesgos y las condiciones de trabajo los coloca en un lugar altamente vulnerable, más allá de su condición de niños. Al ingresar al mundo del trabajo, además de postergar las posibilidades propias de la niñez, se limitan las capacidades psicofísicas. La permanencia prolongada en las calles impide la satisfacción de necesidades vitales, como por ejemplo alimentación y el uso sanitarios. Se restringen las capacidades lúdicas y de socialización; los cuerpos deben adaptarse a diversas circunstancias, como las climáticas, el maltrato social, la represión policial o ante la inquisitoria de una encuesta como la que llevamos a cabo para este estudio. Existen, además, factores endógenos que construyen las condiciones de docilidad de estos cuerpos: no reconocen la enfermedad, se mueven estereotípicamente acorde a las características de la actividad que realizan, no ponen de manifiesto sus emociones, produciendo una interrupción en el contacto con sus sentimientos. Si bien hemos observado una menor presencia de niñas a medida que aumenta la edad, resulta significativo que las mismas adquieran una fisonomía particularmente "masculina", como una modalidad de preservación en la calle. Se someten a condiciones laborales altamente desfavorables, como las jornadas laborales muy prolongadas, de imprevisible duración, o nocturnas, accidentes de tránsito, caídas, golpes, sobrecarga corporal por efecto de la actividad, etc. En síntesis, todos estos factores determinan el sacrificio de la identidad del niño.

5. *Conclusiones*

El ingreso precoz de los niños al mercado de trabajo está determinado por la multipresencia de factores que dependen fundamentalmente del contexto socioeconómico, cultural y jurídico. Hemos podido establecer que el trabajo in-

fantil es desempeñado por niños de sectores de pobreza extrema. Sabemos que este fenómeno no responde a una situación de coyuntura. Sin embargo, desde el comienzo de la década y frente a los procesos de reestructuración productiva, la depresión del mercado de trabajo y el reciente y sostenido aumento del desempleo, hacen que éste aparezca con una intensidad y una dimensión diferencial.

Habitualmente cuando el ingreso de las familias de sectores de pobreza extrema no cubre los niveles de subsistencia mínima, formalizan estrategias que implican la incorporación de la mayor parte de sus miembros al mercado de trabajo. Eventualmente las mujeres se ubicaban junto a los niños y los jóvenes como las poblaciones más afectadas por estas decisiones. Los hombres se insertaban en algún segmento de la economía formal o informal en situaciones de mayor o menor precariedad, a partir de capacidades socialmente acumuladas o de acreditaciones diferenciales.

Las familias, ante la ausencia de oportunidades de inserción laboral "efectiva" o "genuina", desarrollan capacidades frente a las necesidades de subsistencia mínima —alimentación y vestimenta—. Entre las prácticas laborales con mayor predominancia urbana se encuentran la mendicidad abierta o encubierta y la apertura de puertas de taxis. En ambas actividades, el niño tiene una funcionalidad económica básica. Aunque no nos ocuparemos de este tema aquí, diremos que esto influye directamente tanto en la precarización e informalización de las relaciones filiales como en el desarrollo integral del niño.

A pesar del creciente grado de precarización e informalidad de las relaciones económicas vigentes, en todos los casos se ha observado un fuerte predominio y mantenimiento de las estructuras familiares nucleares, esto es, los niños pueden trabajar en la calle solos o en organizaciones, pero vuelven a sus casas y al seno de sus familias. La familia sostiene, en todos los casos, sus obligaciones mínimas de contención, amparo, alimentación y abrigo. Cabe hacer la salvedad de la problemática propia de los niños que viven en la calle, quienes son comprendidos por otro tipo de redes vinculares.

A partir de esta investigación hemos confirmado nuestra hipótesis de que los niños se encuentran desarrollando algún tipo de actividad económica que sirve para su subsistencia mínima y elemental. Estas tareas, sean mendicidad, venta ambulante, robo, prostitución, cuidado de autos, etc., para ellos es trabajo y lo perciben como tal, o sea como la única forma posible para obtener ingresos y su subsistencia diaria.

Si bien es cierto que existen múltiples factores que determinan esta presencia en las calles, su crecimiento cuantitativo se debe fundamentalmente a las condiciones que impone el cambio de patrón de acumulación prevaliente que se registra a partir de 1992. Aunque sabemos que esta situación no es coyuntural, creemos que son el emergente de una realidad social y económica altamente conflictiva que, si no se reconoce, seguirá siendo social y legalmente penalizada.

Mercede especial mención lo enriquecedora que resultó la experiencia para todos los que de alguna manera formamos parte de este grupo de trabajo; debe destacarse que el intercambio producido entre encuestador y encuestados, fue, tal vez, más rico una vez finalizadas las entrevistas, que durante el tiempo que duraron éstas. Al haberse dejado de lado los prejuicios que nos podían haber hecho mantener cierta distancia con los niños, pudimos dialogar con ellos abiertamente e interesarnos por sus vidas más allá del objeto de la presente investigación.

Estamos convencidos de que esta realidad puede ser cambiada, y sabemos que quienes estamos relacionados, de una manera u otra, con las ciencias jurídicas, tenemos los elementos como para propiciar el cambio. Muchos son los prejuicios que se tienen respecto de las víctimas de este sistema, a tal punto que a través de una discriminación mediática se ha convertido a aquéllas en victimarios, a los que se les niega un lugar en la sociedad.

Nuestro más ferviente deseo es que esta investigación sea de utilidad para desmitificar y echar luz sobre una problemática social que nos concierne a todos. Una vez libres de los prejuicios que nos llevan a creer que los niños con ropas rotas y mendigando forman parte de un paisaje natural, tal vez seamos capaces de exigir justicia para quienes más la necesitan. Incluso, cuando, llegado el caso, nosotros mismos seamos los encargados de mantener el equilibrio de la balanza social, podamos diferenciar con absoluta libertad, desde el lugar que ocupamos, qué es justo y qué es costumbre.

VII. INVESTIGACIÓN EN DERECHOS HUMANOS.

"LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO"

Tutor: Dr. Rolando E. Gialdino.

Alumnos: Aguirrezábal Varnier, Cristina; Cozzani, Rodrigo M.; Diez, María M.; Goñi, Inés; López, María L.; Perea, Gustavo; Rozanski, Bárbara; Ríos Pérez, Ana M. B.; Sánchez, Dario N.

a) Objetivos y método

La premisa de este trabajo, a cargo del Dr. Gialdino, consistió en debatir los efectos de la reforma constitucional de 1994 en cuanto ésta amplió el espectro de derechos sociales amparados por la Constitución. Para realizar esta tarea los alumnos debieron: debatir la relevancia de la nueva fuente constitucional, y realizar el análisis exhaustivo de los tratados constitucionales a fin de sistematizar todo el plexo de derechos sociales que amparan, específicamente, aspectos de la relación de dependencia, subdividiéndose en dos grupos de trabajo. Concluido ello, en una segunda etapa, se realizó la revisión de instrumentos internacionales, no constitucionalizados pero de rango supralegal, especialmente los Convenios de la OIT. En una tercera etapa se efectuó la comparación de to-

dos los tratados internacionales analizados a fin de establecer cuáles, en el marco del derecho internacional, la máxima protección a la que el trabajador tiene derecho. Con los datos obtenidos se analizó la legislación actual a la luz de los derechos amparados y el desarrollo de las estrategias alternativas para la defensa del trabajador subordinado.

b) Síntesis e informe final de los alumnos investigadores

Introducción

En una época caracterizada por los retrocesos en el Derecho Laboral, se torna vital asumir un compromiso de revalorización de los derechos del trabajo, a través de una perspectiva que los enfoque desde el área de los derechos humanos. En efecto, si pueden considerarse a los derechos laborales y sociales como parte de estos últimos, se puede deducir un objetivo claro, que es el de la reivindicación de la dignidad de la persona humana. Dignidad, ésta, que reconoce la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su preámbulo, al expresar que "la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca... de todos los miembros de la familia humana". Teniendo como premisa la protección del ser humano en su calidad de trabajador, como así también la de su núcleo familiar, y en cuanto integrante de grupo social con intereses específicos dentro de la sociedad, podemos delimitar el objetivo de nuestro trabajo. El mismo consistirá en un análisis de los "Derechos Humanos del Trabajo" contenidos en los instrumentos internacionales receptados en el art. 75, inc. 22, de nuestra Constitución. Estos derechos delimitan el campo del presente análisis. Sin embargo, para complementar el estudio, se acudió también a algunos Convenios de la OIT (instrumentos más específicos en lo concerniente al Derecho Laboral) con el objetivo de determinar qué relaciones de analogía podrían tener con los textos del citado art. 75, inc. 22, que enfocan de una manera más genérica los derechos en juego.

Así, nuestro eje de investigación se centrará sobre estos pactos y a partir de éstos, en determinados Convenios, ya que, fuera de cualquier especulación doctrinaria acerca de la naturaleza de los derechos, los derechos reconocidos y proclamados en estos pactos y convenios forman parte de nuestro ordenamiento legal interno. De hecho, los tratados enumerados en el art. 75, inc. 22, tienen desde la reforma del '94, jerarquía constitucional, mientras que los Convenios de la OIT tienen jerarquía suprallegal, pero infraconstitucional. Las relaciones entre los Convenios y los Tratados determinarán su orden de prelación, tal como se expondrá oportunamente.

En lo concerniente a los derechos, la clasificación propuesta en el trabajo, se ha elaborado sobre la base de las categorías propuestas en los tratados y los convenios. Así se desarrollará "el derecho al trabajo", "el derecho a una remun-

neración", "el derecho a la seguridad social", etc. Se ha prestado también singular atención a los preámbulos de los instrumentos, ya que éstos representan el objetivo o las aspiraciones que los Estados partes no pueden dejar de lado.

Finalmente, esperamos que nuestro trabajo sea una contribución para el emprendimiento de un estudio más exhaustivo y recabado, que por su amplitud y magnitud se merece el tema.

1. No discriminación: Esta idea, como principio general del derecho, expresa el pilar fundamental (en el plano laboral) ante el cual debe ser la idoneidad el medio único y excluyente para la concreción, mantenimiento y promoción de un empleo, considerando, entonces, que lo que no está permitido es la discriminación arbitraria, o sea aquella que no se encuentre fundada en causas objetivas. Este punto se ratifica en el preámbulo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, que en distintos términos refieren al principio mencionado, reafirmandose este criterio en los Convenios de la OIT que tratan el tema.

Así, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre consagra el derecho de igualdad ante la ley y otorga deberes y derechos sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra forma de discriminación, por lo tanto el derecho a trabajar no puede ser perturbado, menoscabado o disminuido por dichas razones (art. II).

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona debe estar protegida contra la discriminación basada en exclusión arbitraria sobre la diversidad de derechos de las personas, y este hecho debe ser garantizado por los Estados partes (arts. 2º y 7º). La mayoría de los Tratados se basa, en general, en los principios de dignidad e igualdad inherentes a todo ser humano y apelan a la motivación de los Estados para que éstos tomen medidas, conjunta o separadamente, para concretar dichos propósitos y estimular el respeto universal y efectivo de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de todos. Se rechaza con vehemencia la disminución, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, sexo, religión, partidos políticos, etc., y todo cuanto pueda significar, a nuestro juicio, arbitrariedad ante actos de esta índole, que frente a derechos humanos generen falta de equidad o sensible desprotección del ser humano.

Esta conceptualización, este rechazo a la discriminación en todas sus formas, esta necesidad de los Estados de comprometerse para asegurar la protección ante estos actos para que no ocurran, y para combatirlos cuando se gene-

ren, es la expresión fuerte que encontramos acompañada en igualdad de jerarquía en los Tratados analizados.

La OIT define a la discriminación en el Convenio nro. 3 en los siguientes términos: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo u ocupación que podría ser especificada por el Miembro interesado previa consulta a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados". Se trata de un Convenio que la OIT califica como de derechos humanos fundamentales. Establece la salvedad de que las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Este Convenio obliga a los Estados Miembros a formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan en la práctica la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo principal de eliminar cualquier discriminación al respecto.

El Convenio establece que para todos sus Miembros persistirá la obligación de adaptar sus legislaciones para que sus políticas internas tiendan al cumplimiento y fortalecimiento de medidas de lucha contra la discriminación. Éste es un punto que se reitera a lo largo de todo el Convenio, como medida básica para prevenir y luchar contra la discriminación. El Convenio nro. 98 de la OIT, que trata el tema de la no discriminación en relación a la actividad sindical, alude, en el art. 1º, a la protección del trabajador a no ser discriminado por afiliarse o participar en actividades sindicales que pudieran repercutir en despidos o cualquier otro tipo de perjuicio para él. El Convenio nro. 100 de la OIT hace referencia a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre el hombre y la mujer, promoviéndose mediante la evaluación objetiva del empleo, determinada por métodos decididos por las autoridades competentes. El Convenio nro. 156 de la OIT, prevé la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores por motivo de responsabilidades familiares. El mismo remite a la Declaración de Filadelfia, la cual consigna que todos los seres humanos, sin distinciones, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

2. Derecho al Trabajo: El derecho al trabajo se encuentra en el art. 23, inc. 1º, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoce, además, el derecho a su libre elección; y tutela de que se desarrolle en condiciones satisfactorias y equitativas.

También se alude a este derecho en la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre, cuyo art. XIV agrega la posibilidad de que cada individuo elija, en la medida en que se den los medios, su vocación en el empleo.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales declara en el art. 6º, primer párrafo, que el individuo no sólo posee el derecho a trabajar sino también que los gobiernos deben tomar las medidas pertinentes para su viabilidad y, en clara similitud con la Declaración Americana de los Derechos Humanos, hace hincapié en propiciar el desarrollo de las actividades laborales del hombre dentro de su área de interés.

3. Condiciones de trabajo: Teniendo en cuenta la amplitud de criterios con que se puede analizar este concepto, lo definiremos como el tratamiento que recibirá el trabajador en el ámbito en que se desempeña. Este término incluye higiene, salubridad, seguridad y todos aquellos factores que influyan en el hecho de que el trabajador lleve a cabo las tareas debidas, con la mayor cantidad de garantías posibles para su integridad y su salud.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se refiere a las condiciones en que se realizan las actividades laborales en el art. XIV, estipulando que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer contempla el derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones en que realiza el trabajo (art. 11). También se refiere a este punto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el art. 7º, inc. b), cuando dice que se reconoce a toda persona el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.

4. Derecho a remuneración: La Declaración Universal de los Derechos Humanos se refiere a este derecho en el art. 23, inc. 3º, aludiendo a que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia digna. Este principio se complementa con el art. 25, inc. 1º, que determina que el salario debe protegerse con adecuadas medidas tendientes a lograr igualdad mediante la vigencia de igual salario por igual trabajo, relacionándose el cumplimiento de estos derechos, con la viabilidad de que toda la sociedad pueda gozar de un adecuado nivel de vida.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales refiere a este punto en sus arts. 7º, inc. a), y 11, fundándose en la necesidad de evitar diferenciaciones personales, a través de la percepción de un salario que permita a todos los trabajadores, una existencia digna para ellos y sus familias.

En todas las normas se destaca la voluntad por establecer igual remuneración por igual tarea, como, así también, evitar la diferencia salarial entre hombres y mujeres; punto que se ratifica en los arts. 5º, inc. e), pto. 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y 11, inc. 1º, pto. d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que refiere concretamente a la igualdad de remuneración, de trato y de calificación para ambos sexos.

La adecuada regulación de estos derechos permite a los seres humanos gozar de esa dignidad que el derecho laboral pretende proteger. Por ella, los Tratados, en general, tienden a referirse en distintos términos, a la protección del ser humano, en su afán de lograr un nivel de vida adecuado, obtenido por su propio mérito como fruto del desempeño laboral. Así lo expresa la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus arts. 23, inc. 3º, y 25, inc. 1º, que agrega al derecho de remuneración, el beneficio de nivel de vida adecuado, el derecho a la salud, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y lo referente a la seguridad social.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su art. 11, establece el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, con el agregado de que obliga a los Estados partes a tomar medidas tendientes a efectivizar este derecho, dándole esencial importancia a su obtención y a la cooperación internacional para su viabilidad.

El Convenio nro. 95 de la OIT, sobre la protección del salario, se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario y establece que éste se abonará en efectivo y únicamente en moneda de curso legal, ya que prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma. Menciona la posibilidad de permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias, pero que en ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o drogas nocivas.

Los empleadores no pueden limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario. También está prohibido cualquier descuento en los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera con objeto de obtener o conservar un empleo. El Convenio, en su art. 10, establece que el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites de la legislación nacional, es decir, que el salario deberá estar protegido contra el embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia.

El Convenio nro. 173, en su art. 1º, obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema. El art. 2º estipula que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona que no los aplique estará sujeto a sanciones de carácter penal o de otra naturaleza. En su art. 5º establece que en caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio de modo tal que sean pagados con el activo del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponde.

El Convenio nro. 26, relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, determina que todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de los salarios por medio de contratos colectivos u otro sistema. También estipula que se deberán establecer las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y sanciones, a fin de que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables. Así, todo trabajador al que le sean aplicables las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a éstas, tendrá derecho a reclamar la suma que se le adeude por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

5. Derecho al descanso: Como contraparte del derecho al trabajo, surge inevitablemente el derecho a gozar de una jornada limitada de desempeño del mismo, como así también de las vacaciones pagadas. Analizamos este derecho en contraposición al derecho al trabajo, ya que resulta inconcebible la existencia del primero sin el segundo.

Consideramos a los mencionados derechos como elementos nutrientes del cuerpo y del espíritu del individuo que, diariamente, debe enfrentar su labor en la situación más adecuada posible. En razón de esta necesidad, los Tratados los regulan en algunos casos diferenciadamente y, en otros, en forma global, resultando notorio que dichas normas, al amparar estos derechos, resaltan que la protección tiende a lograr que el individuo, en el pleno aprovechamiento de estos tiempos, realice actividades que le resulten enriquecedoras y productivas. En primer lugar, con base en sus intereses personales, y en proyección social, para que su productividad resulte útil para el medio en el cual se desarrolla, creándose así un círculo de armonía, que contribuye a mejorar la sociedad en general.

6. Derecho a vacaciones pagadas: La Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 24) simplemente menciona el derecho a vacaciones pagadas y agrega el principio de disfrute del tiempo libre, cuya viabilidad depende de la garantía de recepción de remuneración justa que le permita hacer uso de ese descanso, realizando actividades creativas y constructivas para el trabajador, su familia y su medio.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre consagra este derecho en los mismos términos que la anterior Declaración (art. XV).

Por su parte, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7º, inc. d)), reitera la protección, en los mismos términos que los textos ya mencionados, agregando como novedad, el derecho a remuneración de los días festivos.

Así también menciona el derecho a vacaciones pagadas, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11, inc. 1º, pto. e).

Hay varios Convenios de la OIT que se refieren a este derecho: el Convenio nro. 52 sobre vacaciones pagadas establece que toda persona tiene derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones pagadas de 6 días laborables como mínimo, y los menores de 16 años, con igual antigüedad, tienen derecho a vacaciones pagadas de 12 días laborables en las mismas condiciones. Establece que no se computan a los efectos de las vacaciones los feriados ni las inasistencias por enfermedad. La duración de las vacaciones deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio en la forma que determine la legislación nacional, y que quien tome vacaciones deberá percibir durante las mismas su remuneración habitual. Esta norma fue revisada por el Convenio nro. 132, el cual establece que toda persona tiene derecho a vacaciones anuales pagadas, que en ningún caso serán inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.

La manera de calcular el periodo de servicios será determinada en cada país por la autoridad competente. Menciona también que el monto debido por vacaciones debe ser pagado antes de las mismas.

7. Jornada limitada de trabajo: La Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 24) menciona el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo, encontrando similar tutela en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7º, inc. d). El Convenio nro. 1 de la OIT también prevé este tema y limita las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y a 48 horas semanales, salvo excepciones que tendrán su propia regulación.

El Convenio nro. 14 sobre descanso semanal es aplicable a los trabajadores de empresas industriales y establece que todo el personal empleado por éstas deberá disfrutar, cada siete días, de un descanso de por lo menos 24 horas consecutivas. Por su parte, el Convenio nro. 106, sobre el descanso semanal aplicable a trabajadores de comercio y oficinas, dispone al igual que el Convenio nro. 14, que cada siete días de trabajo, los trabajadores tienen derecho a un descanso de 24 horas ininterrumpidas. Éste descanso debe coincidir, de ser posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o la costumbre del país.

8. Derechos colectivos: El tratamiento de los temas laborales viene aunado a la consideración de los derechos sindicales como primer elemento protectorio de los derechos de los trabajadores, por ser la primera instancia de defensa natural que poseen los mismos; y ésta es la razón por la cual diversos Tratados del art. 75, inc. 22, de la CN, hacen mención a su regulación, ocurriendo lo propio con los Convenios de la OIT.

9. Reunión y asociación: La Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra la libertad de reunión y asociación (art. 20, inc. 1°).

Similar mención hace la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su art. XXII, relacionando la libertad de asociación con la del ejercicio de los intereses legítimos de cada uno, sean de orden político, social, cultural, profesional, sindical y de cualquier otro orden. Esta paridad se extiende también a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que dedica dos artículos completos, el 15 y el 16, a la tutela del derecho de reunión pacífica y asociación motivada por fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos y otros.

Para el ejercicio de ambos derechos estipula limitaciones basadas en el respeto a los pares, como así también al orden público y a la sociedad democrática, a fin de preservar la seguridad y las libertades de los demás. También se observan estos derechos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que reconoce el ejercicio del derecho tanto de reunión como de asociación. Al igual que los textos ya mencionados, restringe su ejercicio dentro de un marco de respeto a la sociedad democrática y a los individuos que la componen (arts. 21 y 22).

Finalmente encontramos el derecho de reunión y asociación, aunque escasamente tratados, en el art. 5°, inc. d), pto. IX, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 15).

Derechos sindicales

A fin de lograr un mejor análisis, separaremos a los derechos sindicales de la siguiente manera:

1. Afiliación a sindicatos: La Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23, inc. 4°) consagra el derecho a la protección de los intereses personales afiliándose libremente a los sindicatos. Así lo menciona también el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que trata con especial amplitud estos temas, en un extenso art. 8°, que comienza garantizando el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse con el fin de proteger los intereses económicos y sociales. Continúa limitando las restricciones de su ejercicio solamente a las normas que se dicten con el objeto de asegurar el orden público, la seguridad nacional y las libertades de los demás. El mismo artículo hace mención al derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales, y éstas a su vez a fundar organizaciones sindicales internacionales. Se resalta el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y con las únicas limitaciones que prescriba la ley local a fin de proteger los intereses de toda sociedad democrática. El art. 8°, *in fine*, establece una relación con el Convenio de la OIT nro. 87, que determina que nada de lo dispuesto en este artículo au-

torizará a los Estados partes en este Convenio a adoptar medidas legislativas o a aplicar la ley ya existente en forma que menoscaben dichas garantías.

El art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos alude al derecho a sindicalizarse como medio de protección de los intereses particulares y, al igual que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relaciona la aplicación de este artículo con el Convenio nro. 87 de la OIT sobre libertad sindical, en términos de que ningún Estado parte podrá adoptar medidas legislativas ni aplicar las leyes vigentes en menoscabo de las garantías tuteladas en dicho Convenio.

Encontramos referencia, también, en el art. 5º, inc. e), pto. II, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en el art. 22 reconoce el derecho de afiliación a sindicatos.

También los Convenios de la OIT refieren a la protección de los diferentes derechos sindicales, siendo uno de los más importantes en este tema el Convenio nro. 87 ya citado, referente a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, por ser el mencionado, la base fundamental de los demás Convenios que regulan casos de sindicalización en particular.

Este Convenio data de 1948 y se funda en el preámbulo de la Constitución de la OIT, que al enunciar los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo, hace referencia, entre otros, a la afirmación del principio de libertad de asociación sindical. A lo largo de su articulado enumera todos los derechos que incluye la actividad sindical. En su art. 2º establece la posibilidad de afiliarse y constituir las organizaciones que se consideren convenientes. A los efectos de una adecuada aplicación del Convenio, define en el art. 10 el término "organización" como toda organización de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

En su art. 11 establece la protección del derecho de sindicalización e insta a todos los Miembros a adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización, especificando que, indefectiblemente, este derecho se ejercerá dentro del marco de legalidad nacional, como corresponde al ejercicio de cualquier derecho, pero cuidando que la legislación nacional no menoscabe las garantías previstas por dicho Convenio.

El Convenio nro. 98 también refiere a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización. Éste data de 1949, y en su primer artículo podemos encontrar la protección del trabajador bajo el principio de no discriminación en relación a los derechos sindicales, ya que establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical, ya sea porque se condicione su perdurabilidad en el empleo en relación al hecho de que el trabajador no se afilie ni integre par-

te de un sindicato; o porque por la misma causa pudiera ser despedido o perjudicado en cualquier sentido.

2. Representación sindical: El art. 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales otorga a los sindicatos el derecho de funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley, a fin de proteger el desarrollo de la sociedad democrática. También otorga a los sindicatos, como organismos representantes de los trabajadores, el derecho a formar federaciones y confederaciones nacionales y a afiliarse a otras de rango internacional, asegurándoles, en el mismo artículo, el ejercicio de estos derechos y libertades. Por su lado, los Convenios de la OIT también aluden a este tema. El no. 87 otorga derecho a las organizaciones sindicales para constituir federaciones y confederaciones, concediéndoles, a su vez, el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, y de organizar y administrar sus actividades mediante la formulación de un programa de acción.

El Convenio no. 98 establece la protección contra todo acto de injerencia entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, considerando como tales a las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o sostenidas económicamente por empleadores.

Finalmente establece la creación de organismos adecuados para garantizar el respeto al derecho de sindicalización, como así también fomentar que exista entre las organizaciones el espíritu de conciliación y negociación voluntaria respecto de las condiciones de empleo.

El Convenio no. 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de las empresas enuncia lo que se entiende por representante, diferenciando entre representantes sindicales —nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados— y representantes electos —libremente elegidos por los propios trabajadores de la empresa—. En su primer artículo establece que gozarán de protección eficaz contra cualquier acto que los perjudique, incluso el despido, por razón de su condición de representantes de los trabajadores, o de su participación sindical o de su afiliación al sindicato, siempre que desempeñen sus tareas dentro de los términos que permite la ley local.

3. Huelga: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales tutela brevemente el derecho a huelga, siempre que se ejerza de conformidad con las leyes del país (art. 8º).

La OIT no se ha expresado más que incidentalmente sobre este derecho, dejándolo a las legislaciones nacionales. Sin embargo, sus organismos, han reunido una importante y copiosa jurisprudencia en la materia, considerándola comprendida en la libertad sindical como una de las medidas que las organizaciones de trabajadores pueden adoptar en la defensa de los derechos de sus colectivos.

Derechos laborales de la mujer

En cuanto a los derechos de la mujer, ésta se encuentra ampliamente protegida en el ámbito laboral. Existen numerosas normas que regulan sus derechos y abarcan distintas situaciones tales como la maternidad, su igualdad de oportunidades en relación al hombre y otros supuestos propios de su actividad laboral.

1. Derechos de la mujer embarazada: La Declaración Universal de Derechos Humanos menciona la maternidad en su art. 25, inc. 2º, al decir que "la maternidad y la infancia tienen derechos a cuidados y asistencias especiales". El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que "los Estados partes en el presente Pacto reconocen que: se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social" (art. 10, inc. 2º). La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el art. 7º, prevé el derecho de protección a la maternidad y a la infancia, al decir que "toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales". El instrumento internacional del art. 75, inc. 22, de la CN que otorga mayor cantidad de derechos a la mujer embarazada es la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que reconoce en el preámbulo "...la importancia social de la maternidad... y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación...". En la segunda parte del art. 11 dispone que, a fin de "impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para... prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil"; implementando además "la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales".

Los Estados se comprometen a prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Hay varios Convenios de la OIT que hacen referencia a este derecho.

El Convenio nro. 3 de la OIT relativo al empleo de las mujeres, antes y después del parto establece que la mujer no está autorizada a trabajar durante un período de 6 semanas después del parto y puede abandonar el trabajo, previa presentación de un certificado médico que declare que el parto sobrevendrá, probablemente, en un término de 6 semanas. Durante los períodos que permanezca ausente, debe recibir las prestaciones suficientes para su manutención y

la de su hijo. Estas prestaciones serán satisfechas por el Tesoro Público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer también tiene derecho a la asistencia gratuita de un médico.

El Convenio nro. 103, sobre la protección de la maternidad, es más extenso que el nro. 3, al consagrar que el período que la mujer embarazada puede tomarse, no debe ser, en ningún caso, inferior a seis semanas.

Al igual que el Convenio nro. 3, el nro. 103 establece que, durante el período de ausencia, la mujer deberá recibir prestaciones en dinero y médicas, las cuales serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo de fondos públicos. Ambos Convenios mencionan el derecho a interrumpir el trabajo, a efectos de la lactancia, y establecen que, cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud del descanso por maternidad, es ilegal que se le comunique su despido, durante dicha ausencia.

2. Derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer menciona el derecho a las mismas oportunidades de empleo que los hombres y declara la "igualdad entre el hombre y la mujer" (párrafo).

El art. 11 de esta Convención establece que "los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos". Menciona, en particular, el derecho al trabajo como derecho inalienable, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los últimos criterios de selección en cuestiones de empleo. También menciona el derecho de elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. Consagra también el derecho a igual remuneración y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, como así también con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

Prevé, asimismo, el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

El Convenio nro. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, si bien no se dirige específicamente a la mujer, menciona la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares, y entre éstos y los demás trabajadores.

El Convenio nro. 100 establece la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Fija como pauta que no debe considerarse discriminación, cuando la diferencia de remuneración surja de una evaluación objetiva de los trabajos a efectuarse.

Derechos laborales en relación al niño

Según lo expuesto, el espíritu de los Tratados tiende a consagrar el derecho al trabajo rodeado de la mayor cantidad posible de garantías. En la Convención que nos ocupa (sobre Derechos del Niño), podemos observar una importante diferencia, ya que en el art. 32, más que consagrar el derecho al trabajo, reconoce en el niño el derecho a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que entorpezca su educación o le resulte nocivo en cualquier sentido. Para ello, en el inc. 2º del mismo artículo, los Estados partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias para hacerlo realidad, respetando las edades mínimas fijadas para trabajar y disponiendo reglamentos sobre salarios y condiciones de trabajo en general.

A fin de garantizar su cumplimiento, el mismo artículo en su último inciso determina la estipulación de penalidades para asegurar el cumplimiento del presente artículo. Si bien esta norma se destaca como la más importante por su alto nivel protectorio, toda la Convención se manifiesta como un verdadero plan social que salvaguarda al niño de su vulnerabilidad, permitiéndole ampararse en un texto tan rico como contundente, que a lo largo de su articulado, entre otros ítems, lo protege y le brinda garantías de nivel de vida adecuado (arts. 24 y 27), acceso a la Seguridad Social en todas sus formas (arts. 6º y 26) incluso para los niños con discapacidades físicas o mentales (art. 23), otorgándole además los derechos de asociación y reunión pacífica.

También encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos la misma protección en su condición de menor, tanto por parte de su familia, como de toda la sociedad y del Estado, sin admisión alguna de discriminación por ningún motivo.

El Convenio no. 138 establece que todos los miembros del Convenio se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños, eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo, y haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. El art. 3º consagra, como principio general, que la edad mínima de admisión a todo tipo de trabajo o empleo, que por su naturaleza o las condiciones en que se realice, pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a 18 años. No obstante, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando éstas existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

El Convenio también establece que la legislación nacional podrá permitir el empleo o trabajo de personas de 13 a 15 años en trabajos ligeros, a condición de que éstos no sean susceptibles de perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación profesional o el aprovechamiento de la

enseñanza que reciben. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de 15 años por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar siempre que se cumplan los mismos requisitos. Es importante destacar que todo Miembro que ratifique el Convenio en cuestión debe especificar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio, la cual no podrá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años, salvo que la economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, en cuyo caso la misma se reduce a 14 años.

Derecho a la seguridad social

La seguridad social ha sido abordada por todos los pactos que son materia de estudio, aunque algunos de ellos, tal como nos referiremos a continuación, realizan un tratamiento más minucioso que otros.

Así, en primer lugar, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su art. 22, sostiene el derecho de toda persona, como simple miembro de la sociedad, a gozar de la seguridad social, y así compromete en su texto a los Estados Partes para que se esfuercen en un ámbito de cooperación internacional en lograr la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales, de acuerdo con los recursos y las posibilidades. En este último punto, podemos encontrar correspondencia con lo prescrito en los Convenios nros. 102, 128 y 130 de la OIT. En efecto, en estos Convenios se establece la eventualidad de acogerse (por parte de los Estados Miembros cuya economía y recursos médicos estén poco desarrollados) a determinadas excepciones. Así el art. 3º del Convenio nro. 102 dispone que dicho procedimiento se llevará a cabo mediante una declaración anexa a su ratificación y "por todo el tiempo que consideren necesario". En cambio los Convenios nros. 128 y 130 acuerdan a las excepciones un carácter temporario.

A fin de facilitar el desarrollo de este apartado, consideramos conveniente subdividir el ítem de la seguridad social, en vista de la amplitud de temas abarcados por éste.

1. Protección de la familia: La protección social para el trabajador y su familia, estipulada en el art. 23, inc. 3º, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone que la retribución del trabajador deberá ser completada cuando sea necesario, por otros medios de protección social para garantizar así la dignidad humana.

En el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se brinda especial atención al valor de la familia como base de la sociedad, partiendo de la protección de aquella, y haciendo extensiva esta protección a cada uno de sus miembros, especialmente a los niños y las madres, sobre todo en los períodos que más protección requieren; estas últimas en su etapa de embarazo y amantamiento, y los hijos durante sus primeros años de desarrollo.

Los Convenios, con una mayor especificidad, tratan el tema de la protección a la familia.

El Convenio nro. 102, acerca de la seguridad social ("norma mínima"), establece que, la asistencia médica en caso de estado mórbido (enfermedad del asalariado) deberá comprender también a su cónyuge y al hijo de la categoría protegida. Se establece además que también son beneficiarios de las prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, la viuda y los hijos. Asimismo, este Convenio, al tratar la asistencia médica, establece que las prestaciones deben abarcar el caso de embarazo, parto y sus consecuencias, como así también el estado prenatal y la asistencia puerperal (art. 10 b), apartados i) e ii)). El mismo instrumento, vuelve sobre el punto cuando trata las prestaciones por maternidad en sus arts. 46 a 49.

Análogamente, el Convenio nro. 130 establece que la asistencia médica debe prestarse al cónyuge y a los hijos de las categorías de trabajadores beneficiarios. Las contingencias deben comprender la asistencia médico-preventiva y la curativa (art. 7°).

2. Enfermedad. Incapacidad. Vejez y sobrevivientes: En la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se dedica todo el art. XVI a la seguridad social, haciendo referencia a los casos susceptibles de protección social como sería: la vejez, la incapacidad, la desocupación, o cualquier otra causa que lleve al individuo a autolimitar su dignidad personal, trabajando para conseguir sus medios de subsistencia.

En esta misma línea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales le dedica por completo sus arts. 9° y 10 al Instituto de la seguridad social, mencionando incluso el derecho a recibir el seguro social. En forma más difusa, pero presente en su articulado, tutelan la asistencia social tanto la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5°, inc. e), pto. IV); cuanto la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11, puntos e) y f)), haciendo extensiva esta protección a los casos de incapacidades, vejez, enfermedad e incluso la función reproductiva.

Por su parte el Convenio nro. 42 obliga a los Estados miembros, a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes, una indemnización basada en los principios generales de la legislación nacional.

El Convenio nro. 102 trata en sus diferentes partes las prestaciones monetarias en caso de enfermedad, las prestaciones por desempleo, las prestaciones de vejez, las prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional.

El Convenio nro. 128 determina, asimismo, las prestaciones de invalidez, vejez y de los sobrevivientes, y en su art. 45 se preceptúa que en cuanto al régimen de estas prestaciones, el Convenio en cuestión sustituirá a lo normado en el Convenio nro. 102 acerca de invalidez, vejez y los sobrevivientes.

Por su parte, en el Convenio nro. 130 se dispone acerca de las prestaciones por asistencia médica y las monetarias.

3. Desempleo: Cabe destacar que también está tratado dentro de algunos de los textos objeto de nuestro estudio, como por ejemplo la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23) y en los mismos términos lo expresa la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. XVI). Ambas declaraciones tratan este derecho detalladamente y con amplitud, pero también se regula en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5º, inc. e), pto. 1); y en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11, inc. 1º, pto. e)], puesto que hacen referencia al derecho de protección contra el desempleo, sin que llegue a regular el derecho a percibir fondos o subsidios. En el ámbito de la OIT, el Convenio nro. 2 dispone la obligatoriedad de todo miembro que lo ratifique, de comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, todos los datos estadísticos o de otra clase sobre el desempleo, comprendiendo cualquier información relativa a las medidas tomadas o a los proyectos destinados a luchar contra la desocupación.

En otro orden, el Convenio nro. 44 establece pautas que garantizan a los desempleados involuntarios, una indemnización o subsidio. Este convenio se aplicará a todos aquellos que habitualmente estaban empleados y que percibían un salario, y sólo restará que cada miembro establezca en su legislación, las medidas que considere necesarias. En esta norma también se hace referencia al desempleo parcial, concediendo indemnizaciones o subsidios a los trabajadores cuyo empleo se encuentre reducido en las condiciones que fije la legislación nacional.

En estos casos se prevé la suspensión del derecho a recibir una indemnización o subsidio al solicitante que rechace un empleo conveniente, o cuando se haya perdido el empleo por causas imputables al trabajador. El derecho a recibir una indemnización o subsidio podrá limitarse, pero en ningún caso podrá ser inferior al equivalente a setenta y ocho días laborables por año, y el pago de dichas indemnizaciones no podrá depender del estado de necesidad del desempleado.

En otro sentido, el Convenio nro. 102, al considerar el tema del desempleo, establece que, las prestaciones que se brinden por esa contingencia deben comprender la efectiva suspensión de ganancias, y "la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso de una persona protegida que sea apta para trabajar y esté disponible para el trabajo" (art. 20). La prestación por desempleo durará todo el tiempo que se mantenga tal situación, aunque se puede limitar su concesión de acuerdo con las pautas establecidas en el art. 24 de este Convenio.

Pautas de interpretación de los tratados

Las libertades o derechos que cada uno de los Tratados consagra, se aplicarán siguiendo sus propias pautas de interpretación. Entre ellas se establece

que no podrán interpretarse en oposición a los principios que establece la Carta de la ONU (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 29, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 24). También determinan que no podrán interpretarse de tal modo que le permitan a cualquier Estado, grupo o individuo, ninguna actividad tendiente a suprimir o limitar derechos o libertades consagrados por ellos, como tampoco restringir o menoscabar ningún derecho fundamental reconocido en un Estado, bajo el pretexto de que éste no los reconoce o lo hace en menor escala (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. XXIX; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 5°; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 5°; Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 24). Por el contrario, se afirma que ninguna disposición afectará la vigencia de condiciones más propicias que provengan del Estado mismo (Convención sobre los Derechos del Niño, art. 41).

Como restricción a la vigencia de estos derechos y libertades, se establece que sólo en situaciones que pongan en peligro la vida de la Nación, los Estados partes podrán adoptar disposiciones que en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas por los instrumentos internacionales durante el menor tiempo posible (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 4°; Convención sobre los Derechos del Niño, art. 27).

Pautas de interpretación de los Convenios de la OIT

En cuanto a los Convenios de la OIT, encontramos sus pautas de interpretación plasmadas en la Constitución de dicha Organización. Ésta determina los principios sobre los cuales se funda la Organización, y que tienen la característica de ser obligaciones, cuyo cumplimiento es un deber convencionalmente aceptado por todos los Estados miembros.

La Constitución se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944, que reafirma los principios fundamentales de la Organización, ampliando y actualizándolos con una visión más moderna y universalista. Esta peculiaridad la ubica en el mundo como una institución internacional "permanente", ya que se estipula que todos los conceptos a aplicar se adecuarán y se analizarán según los requerimientos de cada momento, con base en una interpretación evolutiva del texto constitucional, que permita adaptarlo a un mundo en constante proceso de cambio.

Respecto de la aplicación de los Convenios, sólo resta concluir, tal como se expresó en la Declaración de Filadelfia, que los principios que ella proclama son plenamente aplicables a todos los pueblos, no siendo admisible el dictado de subnormas para subhombres.

Obligaciones de los Estados parte

El espíritu de los Tratados manifiesta un claro interés por la protección del trabajador frente al empleador y al Estado, ante los cuales se encuentra en un potente estado de desventaja.

Por ello, y para remediar este punto, los Tratados reúnen, en su generalidad, planes que prevén la plena efectividad de estos derechos a través de la implementación de acciones necesarias para que se les dé vigencia y puedan ser gozados con total plenitud por todas las personas consideradas en sus textos. Para ello, resulta imprescindible que en cada Estado se arbitren las medidas tendientes a brindar una adecuada protección en el área laboral, siendo de vital importancia la cooperación internacional entre Estados para su viabilidad, no obstante el hecho de que cada Estado dispondrá plenamente de las riquezas y recursos naturales propios (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 25).

Así encontramos que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que los Estados miembros se comprometen a asegurar, en cooperación con la ONU, el respeto de las libertades fundamentales del hombre, y que todos los derechos y libertades no podrán ejercerse en oposición a los principios de la ONU, aclarando que ningún Estado podrá interpretar que se le confiere derecho alguno para la supresión de ningún derecho consagrado en la Carta de dicho organismo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su introducción, fija como pauta la Carta de la ONU, que impone a los Estados la obligación de promover y respetar la libertad humana, comprometiéndose a adoptar todas las medidas necesarias por sí mismos o mediante la asistencia y cooperación internacional, usando para ello todos los recursos posibles y la adopción, incluso, de medidas legislativas efectivas. En este Pacto se advierte una expresa mención, en el art. 6º, inc. 2º, que dice que los Estados deberán adoptar medidas para lograr la plena efectividad del derecho al trabajo, mediante la instauración de programas de orientación y formación. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos estipula las obligaciones de los Estados parte como compromisos que adquieren, a fin de garantizar el pleno ejercicio de todos los derechos de las personas, el cual será supervisado por los organismos superiores encargados de revisar su efectivo cumplimiento. También los Estados se comprometen a elevar informes acerca de las disposiciones adoptadas a tal efecto.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en su art. 2º, enuncia como compromiso que adquieren los Estados parte, la revisión de políticas gubernamentales nacionales, tendientes a permitir el efectivo cumplimiento de la Convención, para lograr el pleno ejercicio de estos derechos. Con el fin de lograr un verdadero control a nivel in-

ternacional, los Estados presentarán un informe sobre las medidas judiciales, legislativas y administrativas que implementen para efectivizar el cumplimiento de esta Convención.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga, en su art. 4º, a los Estados a tomar las medidas apropiadas y urgentes a fin de acelerar el trato igualitario entre el hombre y la mujer como así también, crear planes de instrucción dirigidos a concientizar a los individuos bajo este precepto, evitando también la discriminación en los ámbitos públicos y en la esfera internacional.

En la Convención sobre los Derechos del Niño encontramos referidas las obligaciones de los Estados a partir del art. 2º, afirmando que deberán garantizar su protección, inclusive, comprometiéndose a controlar a las instituciones encargadas de ellos. También se obligan a adoptar medidas administrativas y legislativas para dar efectividad a los derechos reconocidos en la Convención, adoptando medidas hasta el máximo de recursos disponibles para perseguir el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, dentro de un marco de cooperación internacional, en caso de que fuera necesario, siempre haciendo valer el principio de priorizar, en la medida de lo posible, el interés del niño, y obrando, con la mayor diligencia. A modo de síntesis, y luego de detallar el alcance de las obligaciones en cada instrumento, concluiremos en que: los Estados parte en general se comprometen a:

1) Dar a conocer en sus territorios la existencia de cada uno de dichos instrumentos, e instruir a la población respecto de su aplicación y alcance.

2) Buscar de oficio al afectado cuando éste no puede o no quiere comparecerse, caso

3) Tomar las medidas legislativas, judiciales y administrativas que los mismos se cumplan, incluso en aquellos casos en que sea necesaria la expedición de reformas en el derecho interno.

4) Cumplir con los requerimientos internacionales, presentando los informes en la forma que estipule cada Tratado para su fiscalización.

Conclusiones

El análisis de los Tratados que consagra el art. 75, inc. 22, de la Constitución Nacional, sumado a los Convenios de la OIT, componen una "meganorma" de carácter internacional que permite a los individuos gozar de la protección que rige en materia laboral, a fin de desempeñar esta actividad con la dignidad que el ser humano merece. Por todo lo expuesto concluimos que:

1. El sistema de relación laboral de la legislación argentina, en su actual estado, da por una mayor competitividad, debe apoyarse en los recursos humanos, otorgando el debido respeto que éste se merece, y con la certeza de que se satisfacen sus necesidades, en un marco de respeto hacia él, con base en las normas que lo protegen.

2. Los Estados están obligados a respetar los derechos fundamentales de todos los hombres, llevando a cabo políticas internas que hagan viable una modalidad de aplicación paulatina, según la disponibilidad de recursos de cada país.

3. Ningún Estado democrático puede plantearse la posibilidad de llevar a cabo una transformación productiva con base en la equidad, sin el pleno reconocimiento y respeto de los derechos analizados.

4. Los Tratados del art. 75, inc. 22, CN, si bien son de índole programática por naturaleza, se tornan operativos por el hecho de estar incluidos en la Constitución Nacional, y desde el momento que la misma les otorga rango constitucional, pasan a constituir una obligación ineludible para los Estados, impidiéndoles legislar en su contra, como así también restringir su contenido o aplicación, a fin de que otorguen a los individuos la plenitud de los derechos que consagran.

Reflexión final

Si bien sabemos que existen diferentes posturas al respecto, nuestra conclusión grupal es una reflexión que se torna expresión de deseo, ante el constante avasallamiento de la dignidad del hombre en el ámbito laboral.

c) Anexo: cuadros sinópticos

DERECHO DEL TRABAJO	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Punto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Convenio OIT
Derecho del Trabajo	Art. 14: "Toda persona tiene derecho a trabajar... y a seguir libremente su vocación, es como le permitan las oportunidades características de su país".	Art. 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo...".	Art. 8.1: "...derecho a trabajar... comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ponerse a trabajar mediante un trabajo libremente escogido o aceptado...".	Art. 1.1.1.1: "Derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano".	Art. 3.1.1.1: "...derecho a la libre elección de trabajo...".	

DERECHO DEL TRABAJO	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Convención OIT
Condiciones de Trabajo	Art. 14: "derecho al trabajo en condiciones dignas..."		Art. 7° "Los Estados Partes... reconocen al derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias..." B) Seguridad e higiene	Art. 11.3. E) "... derecho a la seguridad en las condiciones de trabajo..."	Art. 5.1.0: "... a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo..."	

NO DISCRIMINACIÓN	Declaración Universal de Derechos Humanos	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Convención sobre los Derechos del Niño	Convención OIT
No discriminación	Art. 2° "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otro carácter". Art. 7° "Todos son iguales ante la ley... y tienen derecho a igual protección contra toda discriminación..."	Art. 11° "La expresión 'discriminación contra la mujer' designará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer..." Art. 2° "Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer..." Art. 11: "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en su esfera del empleo..."	Art. 1.1: "... la expresión 'discriminación racial' designará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio... de los derechos humanos y libertades fundamentales..."	Art. 1.1: "Los Estados Partes respetarán los derechos esenciales en la persona (Convención y aplicación... sin distinción alguna... de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional étnico o social, la persona perteneciente a minorías étnicas, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otro carácter del niño, de sus padres o de sus representantes legales)"	Art. 3 Art. 100 Art. 111 Art. 156 Art. 105

NO DISCRIMINACIÓN	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Convención Americana sobre Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Pacto Internacional de Derechos Cívicos y Políticos	Convención OIT
No discriminación	Art. 1º: "Todas las personas son iguales ante la ley... sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna".	Art. 1º: "Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella... sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". Art. 24: "Toda las personas son iguales ante la ley... tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".	Art. 2.2: "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".	Art. 2.1: "Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar... los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". Art. 26: "Toda las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley".	art. 3 art. 100 art. 111 art. 136 art. 185

DERECHO A LA REMUNERACIÓN	Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Convención OIT
Derecho a la remuneración	Art. 23.3: "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria...".	Art. 10: "Los Estados Partes... reconocen el derecho a toda persona a un nivel de vida adecuado para él y su familia, incluye alimentación, vestido, y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia".	Art. 11.1.b): "... derecho a igual remuneración... con respecto a un trabajo de igual valor...".	Art. 3.a) ii): "... derecho a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria".	art. 90 art. 173 art. 26

DERECHO AL DESCANSO	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Constitución CRT
Derecho a vacaciones pagas	Art. 13: "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la oportunidad de emplear al menos el tiempo libre en beneficio de su reposición espiritual, cultural y físico".	Art. 24: "Toda persona tiene derecho al descanso... y a vacaciones periódicas pagadas".	Art. 7: "Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... el descanso, el disfrute del tiempo libre... y vacaciones periódicas pagadas".	Art. 11.2.a: "... derecho a vacaciones pagadas..."	art. 51 art. 132
Jornadas limitadas de Trabajo		Art. 24: "Toda persona tiene derecho a una limitación de la duración del trabajo".	Art. 7.d) "... derecho a la limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas".		art. 1 art. 14 art. 108

DERECHOS LABORALES DE LA MUJER	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Constitución CRT
Derecho de la mujer embarazada	Art. 7: "Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia... tiene derecho a protección, cuidado y ayuda especiales".	Art. 25.2: "La maternidad... tiene derecho a cuidados y servicios especiales".	Art. 10.2: "... Se debe considerar especial protección a las mujeres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las mujeres que trabajan se les debe considerar también con vacaciones especiales e con prestaciones adecuadas de seguridad social".	Art. 11.1.f) "El derecho a la protección... de la familia de maternidad"; Art. 11.2: "... los Estados Parte tomen medidas adecuadas para: "(a) Prohibir... el empleo por motivo de embarazo..."; "(b) Implementar la licencia de maternidad..."; "(c) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo...".	art. 3 art. 181

DERECHOS LABORALES DE LA MUJER	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Convenios OIT
Derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer			Art. 7.111: "...debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres...".	Art. 11.1: "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos...".	nros. 136 nros. 100

Convención sobre los Derechos del Niño		Convenios OIT
DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN AL NIÑO	<p>Art. 32.1: "Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social".</p> <p>Art. 32.2: "Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:</p> <p>"a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;</p> <p>"b) Dependrán de la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;</p> <p>"c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo".</p> <p>Art. 34.1: "Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán por asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de esos servicios sanitarios".</p> <p>Art. 37.1: "Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social".</p> <p>Art. 38.1: "Los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho de beneficiarse de la seguridad social, incluso el seguro social, y adaptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho de conformidad con su legislación nacional".</p> <p>Art. 39.1: "Los Estados Partes reconocen que el niño marginal o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y libre en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad".</p>	nros. 138

DERECHOS COLECTIVOS	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Convención Americana sobre Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Constitución OET
Reunión y asociación	Art. 21: "Derecho de reunión. Toda persona tiene el derecho de reunirse pacíficamente con otras, en asambleas públicas, o en cualquier otro modo, en relación con sus intereses comunes." Art. 22: "Derecho de asociación. Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus justos reclamos."	Art. 20 I: "Toda persona tiene derecho de libertad de reunión y de asociación pacífica."	Art. 15: "Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas." Art. 18: "Toda la persona tiene derecho a asociarse libremente con fines... laborales... o de cualquier otra índole".		Art. 21: "Se reconoce el derecho de reunión pacífica...". Art. 22 I: "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otros...".	
Derechos sindicales		Art. 23 A: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".		Art. 8º I: "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección".	Art. 23: "Toda persona tiene derecho... a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses".	art. 87 art. 98
Representación sindical				Art. 8º Owinga al sindicato el rol de representantes de los trabajadores.		art. 87 art. 98 art. 135
Huelga				Art. 8º d) "... el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país".		

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Convenios OIT
Desempleo	Art. 36: Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la discapacidad, de la vejez, y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, le imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.	Art. 23.1: "Derecho... a la protección contra el desempleo".		Art. 11.1.c) "Derecho a la seguridad social, en particular en caso de... desempleo..."	Art. 5.4) b) "...derecho a la protección contra el desempleo"	no. 2 no. 64 11
Protección de la familia		Art. 23.3: "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada por cualquier otro medio de protección social".	Art. 10: "Los Estados Partes... reconocen que: "1) Se debe asegurar a la familia... la más amplia protección y asistencia posibles..."			

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	Declaración Universal de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Convención OIT
Enfermedad, Incapacidad, Vejez, Sobrevivientes	Art. 16 "Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la discapacidad, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la incapacite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia."	Art. 25 "Los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social..."	Art. 11 (1) "El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad..." Art. 11 (2) "El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo..."	Art. 5 (1) e "El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales".	Art. 42 Art. 162 Art. 124 Art. 130	

VIII. LOS RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA

a) Con relación a los alumnos

En la actividad realizada en el año 1997 existieron diversas dificultades pero el resultado negativo se observó en el grupo al que se le había encomendado una investigación relacionada con los principios del Derecho del Trabajo. Si bien los alumnos se esforzaron en la elaboración de los trabajos, éstos en realidad consistieron en una recopilación de datos de diversos autores evidenciándose una notable diferencia con quienes habían participado en la obra de teatro. En esta nueva experiencia, el objetivo fue modificar los aspectos que a mi criterio no eran positivos tales como: obtener la participación e integración de todos los alumnos, que las nuevas propuestas los motivara a investigar, que se incrementara su capacidad de razonamiento y que se creara una relación personalizada con el cuerpo docente.

A continuación desarrollo los contenidos de la situación de aprendizaje, la motivación y aplicación de las técnicas, el marco de coordinación, el sistema de evaluación y la conclusión a la que se arribó en cada uno de ellos.

Situación de aprendizaje

En primer lugar se dictaron las clases teóricas de la materia propiamente dicha mientras que paralelamente se iniciaba el trabajo de investigación. El objetivo a cumplir era que el tema de la clase coincidiera con la actividad práctica. Se observó que paulatinamente los alumnos desplegaron una gran participación (a diferencia de la promoción anterior donde sólo participaban quienes se hallaban en la parte de teatralización), pues a las clases teóricas se sumaban los planteos en las investigaciones. De ser meros receptores de información (escuchar y tomar apuntes), pasaron a conformar un grupo de estudiantes que intervenía en una discusión dirigida, intercambiaba conocimientos, debatía los diferentes temas e ilustraba al resto de sus compañeros en la disciplina que estaban investigando.

Una vez concluidas las investigaciones coincidentes con las clases teóricas, previo a la presentación pública y como ensayo general, en el aula de clase se llevó a cabo una exposición global, donde se relató en líneas generales las actividades que habían cumplido y cada grupo mereció el reconocimiento y la aprobación de sus propios compañeros.

Por último, los grupos de investigación concurren y participaron activamente en la jornada interdisciplinaria exponiendo públicamente sus conclusiones de investigación y apoyando solidariamente a sus compañeros que presentaron la obra teatral, culminando así el proceso de integración de todos los alumnos.

Puede concluirse que los alumnos aprendieron métodos de investigación, participaron activamente en las clases y en los grupos, con espíritu crítico e incorporaron los contenidos de la materia a través de datos de la realidad.

Motivación y aplicación de las técnicas

La posibilidad de elegir una actividad entre cuatro propuestas fue seductora para los alumnos, quienes se incorporaron en aquella que le resultó más afín y atractiva sin que existiera por parte de los docentes intervención alguna para inclinar la voluntad del alumno hacia una disciplina determinada. Desde luego, cada tutor brindó una charla introductoria explicando los objetivos que perseguiría su investigación; de la misma forma, se explicó la actividad teatral y en todos los casos, la premisa fue comprometerlos a realizar un trabajo en el cual era fundamental actuar con responsabilidad y con pautas que serían de cumplimiento obligatorio una vez incorporado el alumno a la actividad que hubiera elegido.

Tanto es así que tuvieron oportunidad, aunque dentro de un tiempo prudencial, de participar en distintas propuestas, de tal manera que algunos alumnos pudieron cambiar de disciplina y también se comprobó que existieron otros

que, por propia decisión, participaron en dos actividades sin que esto último fuera de carácter obligatorio, ya que la Cátedra sólo requirió participación en una.

En otros casos, se incorporaron a teatro aquellos estudiantes a quienes les resultaba más adecuado a sus horarios laborales y de estudio. Sólo fueron exceptuados de estas actividades dos alumnos, por razones de edad y de salud pero igualmente cumplieron actividades prácticas dirigidas y controladas por una docente.

El marco que he descrito permitió que los alumnos verdaderamente participaran en la actividad que les agradaba, sin sentirse presionados para cumplir una tarea que en realidad era de carácter obligatorio además de que debían concurrir a las clases teóricas de la materia.

Se observó un marcado interés en conocer los métodos de investigación, ya que éste es un campo al cual los alumnos de la Facultad de Derecho no tienen acceso. Participaron en forma activa, con mucho entusiasmo y con total conocimiento del gran esfuerzo de dedicación que ello implicaba. Con el transcurrir de las reuniones con los tutores se avinieron a reunirse incluso fuera del ámbito de la Facultad, adecuando sus propios horarios al tiempo de los tutores.

Sin perjuicio de ello, en algún grupo, que naturalmente era de esperar, se observaron algunas personalidades competitivas y de liderazgo, pero con sustento en nuestra experiencia anterior, logramos mejorar esos aspectos de tal manera que de constituir un polo conflictivo pasaron a ser alumnos colaboradores e integradores.

Los alumnos se iniciaron con éxito en el camino de la investigación y emitieron importantes conclusiones consensuadas en cada grupo. En el esquema propuesto lograron —guiados por sus tutores— arribar a la fase principal del proceso de investigación que constituyó las conclusiones (síntesis). Este proceso se motivó con la delimitación del problema y con apoyo teórico brindado por cada profesor a cargo, cumpliendo los distintos pasos metodológicos por ellos indicados.

Se plantearon las distintas hipótesis, luego se realizó una observación sistemática (reunión y procesamiento de datos). De esta manera se comenzó con una visión totalizadora de un problema dado, a lo que sucedió una etapa donde predominó la reducción analítica. La síntesis marcó una vuelta a lo general, pero con conocimiento pleno de sus componentes y relaciones y con la posibilidad cierta de comprobar efectivamente las hipótesis.

En teatro, se inició el trabajo grupal utilizando la técnica de teatro "leído", se repartieron los personajes y cada uno leyó su parte con el objetivo de ir conociendo y aprendiendo la letra, las secuencias de la obra y el aspecto psicológico de cada personaje. En cada encuentro se charló con los alumnos sobre los temas que el texto planteaba: cómo se relacionan los problemas de la familia

con el Derecho del Trabajo, la desocupación, la explotación, los ancianos, las madres que dejan a sus hijos en guarda mientras trabajan, la paradoja de una familia que prepara comidas para vender, pero su cena consiste en mate cocido alrededor de una mesa repleta de fiambres y los sueños de los padres de ver a su hija mujer convertida en una famosa modelo.

Se les dio a los alumnos la libertad de agregar y sacar líneas, incorporar nuevos personajes o modificar el final de la obra (lo que efectivamente hicieron). Actuaron con total libertad y ello permitió que se mostrara como un grupo muy participativo, preguntando y opinando sin temor y muy ansiosos por comenzar la actuación, pese a que la primera vez que lo intentaron resultó tan desastrosa y desorganizada que la desilusión y la angustia los embargó. Sin embargo, no se desmoralizaron y siguieron ensayando y corrigiendo los errores. Paralelamente a los "actores", trabajaba el grupo de escenografía, iluminación y sonido preparando lo que sería la puesta en escena. Con el correr del tiempo, y luego de muchos ensayos, cambios de horario y lugar de trabajo se logró pulir la representación y agregaron un texto más completo que reflejó con claridad los problemas que plantea el trabajo en la actualidad.

Como corolario, se logró un profundo cambio en la actitud de los alumnos, ya que la metodología de trabajo elegida permitió que ningún estudiante se sintiera excluido, contaron con libertad para elegir y desarrollar la actividad elegida, participaron interactivamente, respetaron el trabajo colectivo, se desempeñaron con solidaridad y responsabilidad, comprendiendo que el resultado de las investigaciones y la obra teatral que formarían parte de una presentación final, sólo era posible con la participación de todos y cada uno de ellos.

Marco de coordinación

Las actividades que he descripto, por ser novedosas, normalmente generan resistencia, ello trae como consecuencia la necesidad de comprometer a los alumnos y exigirles un sacrificio "extra", que no todos pueden o se encuentran dispuestos a cumplir. Tratándose de un grupo numeroso y heterogéneo, para observar el cumplimiento de la tarea, necesariamente debió implementarse un sistema de control. Esta tarea quedó a cargo de una docente que se hacía presente en las reuniones, llevadas a cabo normalmente fuera del horario de clase, procediendo a controlar la asistencia de los alumnos. Si bien al principio se notaron algunas ausencias, fueron esporádicas y normalmente justificadas por compromisos laborales o en el cumplimiento de exámenes de otras materias. En todo momento se les recomendó mantenerse al tanto de lo que ocurría en cada reunión.

Un elemento que considero importante para completar la motivación de los alumnos fue que además del tutor de cada actividad, contaron con la presencia de algún docente de la comisión. Al sólo título de ejemplo, cuando se rea-

lizaron actividades en días sábados, tales como ensayos y preparación de la escenografía, la suscripta estuvo presente participando activamente, inclusive pintando en Planta Principal junto a los alumnos, los afiches que integrarían el decorado de la obra. Esta actitud, entre otras, afianzó aún más el compromiso de los alumnos pues se evidenció que todas las docentes estaban realmente comprometidas en la tarea encomendada, que las exigencias eran mutuas, creándose así un clima de respeto, colaboración y armonía, sin que se dejara de reconocer la existencia de una docente que ejercía el máximo control, pero con la cual podían comunicarse y plantear sus dudas y problemas en la oportunidad que desearan.

Sistema de evaluación

El sistema de evaluación constituye una de las más serias preocupaciones, más aún, en experiencias como las relatadas. ¿Cómo evaluar a cada alumno con objetividad, debiendo considerar que a lo largo de cuatro meses trabajó y se integró en un equipo con esfuerzo y dedicación habiendo dado origen, inclusive, a lazos de afecto? Para ello desde siempre he acudido a lo que denominé "nota integral", pues considero que es la más efectiva y justa.

Ha constituido una constante en la Comisión a mi cargo, realizar dos evaluaciones parciales y, si fuera necesario, un examen final, todos en forma oral. Esta circunstancia también ha generado resistencia y cierto temor en los estudiantes que por lo general, no están acostumbrados a ser examinados de esa forma.

Sin embargo, la experiencia llevada a cabo también fue muy positiva en este aspecto. Constituye una realidad que el abogado ante el avance de la modalidad de los juicios orales necesita, además de los conocimientos científicos que la Facultad proporciona, acceder a técnicas de expresión oral y desarrollar una serie de habilidades tales como saber escuchar, comprender el lenguaje, contar con capacidad de lectura, formulación de síntesis y ejercitar desde actitudes posturales hasta gestuales. Lamentablemente, estos aspectos constituyen una marcada carencia en los alumnos de derecho que conspira contra la excelencia académica que los profesores pretendemos otorgar para la plena formación del abogado y el adecuado ejercicio de la profesión.

En la experiencia realizada utilicé el concepto de "nota integral", que fue conformada por: una nota individual y grupal sugerida por cada tutor, una evaluación realizada por la suscripta en cada clase teórica mediante la cual se calificó la participación, el interés y los conocimientos evidenciados en la práctica de investigación; por otra parte, se consideró el cumplimiento y la asistencia de los alumnos. A todo ello se sumó la calificación de los parciales orales, lo que originó una nota final.

El resultado de la evaluación mostró que los objetivos propuestos se habían logrado ampliamente. Cabe señalar que la materia fue internalizada y

aprehendida de tal manera que se tradujo en excelentes exámenes parciales, con exposiciones razonadas y vinculadas a los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos fueron superiores a los de otras comisiones. En ello también influyó el acercamiento directo entre los docentes y alumnos, donde cada uno tenía un nombre y apellido y no sólo era un número más en la lista de inscriptos. Estoy convencida de que para lograr excelencia en los estudios universitarios y una plena formación del futuro abogado es imprescindible despejar esos temores y ello se logró mediante una dinámica grupal, la participación activa, la toma de conciencia y la aplicación de técnicas orales que infunden confianza en el alumno y, fundamentalmente, la consideración del alumno como persona.

A continuación, realizo algunos gráficos que expresan claramente el resultado al que he hecho referencia:

Anexo: gráficos estadísticos





b) Con relación a los docentes

Todas las integrantes del cuerpo docente participamos en las actividades formando un grupo activo, dinámico e informado. Cada docente sumó la experiencia anterior y cumplió un rol predeterminado. Se obtuvo un conocimiento personalizado de cada alumno a la vez que nos enriquecíamos intelectualmente con las actividades.

c) Breves reflexiones finales acerca de la integración de las distintas disciplinas con el Derecho del Trabajo

En estas reflexiones no pretendo agotar la problemática del Derecho del Trabajo; por el contrario, es mi intención precisar algunos aspectos de la materia que dicto y la importancia que reviste la perspectiva interdisciplinaria en la que confluyen el Derecho, la Economía y la Sociología, enriquecida con el aporte de trabajos de campo realizados por alumnos.

Fernández Madrid⁸ ha señalado que "el ordenamiento jurídico debe armonizar los intereses de los empresarios y de los trabajadores pero teniendo como meta la plena realización del hombre, lo que no puede lograrse si se tiene como objetivo inmediato la eficacia económica de la empresa a través de sus integrantes. No se trata con esta posición de proteger o tutelar los derechos del trabajador en desmedro de la empresa, sino de propiciar que se fomente el desarrollo de un empresariado altamente eficiente y responsable que, incentivado por una política favorecedora de su crecimiento, asuma plenamente los riesgos de la explotación. El Estado debe acudir en ayuda de los trabajadores y de la misma empresa cuando el problema particular del empresario trasciende al ex-

⁸ FERNÁNDEZ MADRID, José C., *Tratado práctico de derecho del trabajo*, T. I, La Ley, Buenos Aires, 1990.

tremo de convertirse en un problema social". Por su parte, Alonso Olea⁹ ha señalado que el Derecho del Trabajo descansa sobre la realidad social y esa realidad en los hechos se presenta íntimamente unida a los recursos naturales sobre la que opera, a las fuerzas que controla, a los instrumentos de su control y a las instituciones sociales en cuyo seno se desenvuelve.

En el marco de estas ideas, el Derecho del Trabajo no puede desvincularse de la economía, la sociología y de otras ramas del derecho. Se ha producido una universalización del Derecho del Trabajo, aunque en la actualidad se advierte una regresión de los derechos de los trabajadores, porque se desarrollan teorías que tratan de someterlo a la economía y que sostienen que el Derecho del Trabajo no tiene respuestas para los problemas económicos y sociales, por lo tanto, la solución —en esa postura— sería el libre mercado, la supresión de la garantía legal y la regulación autónoma de las partes.

Sin embargo, en la síntesis a la que arribaron los alumnos en los trabajos de investigación aparecen dos elementos esenciales, que revisten particular importancia para estas reflexiones: *El hombre y su dignidad y el Estado y sus obligaciones*.

El Derecho del Trabajo es una ciencia que centra su atención en el hombre en relación de dependencia y lo dignifica a través del trabajo. El art. 4º de la Ley de Contrato de Trabajo al expresar el concepto "trabajo" señala que éste constituye toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración y que el contrato de trabajo tiene por objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley¹⁰.

Constituye una norma rectora que privilegia a la persona humana y a su realización al otorgarle al contrato como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre. Este principio fundamental se repite en los Tratados y Convenios internacionales detallados exhaustivamente en el trabajo de investigación en Derechos Humanos en el cual se analizaron los efectos de la reforma constitucional de 1994 que amplió el espectro de los derechos sociales amparados por nuestra Constitución Nacional¹¹.

En las conclusiones del citado trabajo de campo se expresa con claridad la necesidad de la reivindicación de la dignidad de la persona humana, teniendo como premisa la protección del ser humano en su calidad de trabajador y la de

⁹ Cit. por FERNÁNDEZ MADRID, Juan C., *Trabajo...*, cit.

¹⁰ FERNÁNDEZ MADRID, Juan C. - CAUBET, Amanda B., *Leyes Andasolenses del trabajo — sus reglamentos y asociaciones complementarias* —, Colección Legislación, 4ª ed., IMF, 1999.

¹¹ Los Tratados y convenios internacionales pueden ser consultados en "Convenios y recomendaciones internacionales del Trabajo" 1919-1984, y cartillas complementarias, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), Ginebra, 1ª ed. de 1985 impresa en Bélgica.

su núcleo familiar, destacándose que el hombre integra el grupo social con intereses específicos y, por otra parte, que sobre el Estado recae una obligación ineludible que es la de respetar los derechos fundamentales de todos los hombres consagrados en nuestra Constitución Nacional.

El hombre en materia laboral goza de protección nacional e internacional para desempeñarse con dignidad y es el Estado el obligado a respetar los derechos fundamentales del Hombre y a dar operatividad a las cláusulas supralegales. En este sentido, desde el punto de vista de los Derechos Humanos la progresividad, que deriva de igual principio, constituye una obligación de los Estados que implica mejorar las condiciones de goce y de ejercicio de los derechos humanos y correlativamente existe la prohibición de adoptar políticas que los desmejoren o aniquilen.

Dicha obligación está contenida en numerosos Tratados y Convenios internacionales, como surge de la investigación respectiva, específicamente, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en las Convenciones sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de carácter Racial o contra la Mujer.

He sostenido que los jueces son los custodios naturales del fiel cumplimiento de la Constitución y que ante la inexistencia de mecanismos idóneos para garantizar y tornar operativos los derechos humanos y sociales consagrados constitucionalmente, deben volver la mirada a la realidad política, social y económica en la búsqueda de la inclusión social. El marco normativo que obliga a asegurar las garantías constitucionales está formado por la supremacía y el bloque de legalidad de la Constitución Nacional (arts. 28 y 31), por los Tratados y Convenios internacionales incorporados en 1994 (art. 75), en especial el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹², cuyo objetivo "libertad, justicia y paz", tiene por base el reconocimiento de la dignidad humana a través de condiciones que permitan el goce de derechos económicos, socioculturales, civiles y políticos. El dictado de normas contrarias a la Constitución Nacional en el marco normativo expresado configuraría un incumplimiento de los compromisos internacionales, acarreado la consiguiente responsabilidad internacional¹³.

La investigación en Economía muestra cómo a la par del cambio en el perfil productivo, de un proceso económico abierto, competitivo y de innovaciones tecnológicas, asistimos a la depresión del mercado de trabajo, a una arbitraria distribución del ingreso, a la multiplicidad del trabajo precario, a la falta de formación profesional, a un grave estado de incertidumbre en el trabajador

¹² Constitución de la Nación Argentina, Abogado-Perrot, Buenos Aires, 1999.

¹³ PASTEN DE ISHIHARA, Gloria M., "El deber de asegurar las garantías constitucionales", *Documento Laboral*, no. 166, Errepar, junio de 1999.

y a la desaparición del Estado de Bienestar, lo que trae como consecuencia la exclusión de amplios sectores de la población.

A mi criterio, la crisis del Estado de Bienestar se presenta como una desintegración y atomización de sus instituciones y del tejido social porque los presupuestos del capitalismo liberal exigen que el Estado se limite a asegurar que el proceso de reproducción social se mantenga de tal forma que los propietarios del capital puedan orientar su acción exclusivamente basada en el interés económico privado¹⁴, es decir, para el pensamiento neoliberal no es competencia del Estado proveer el bienestar de los ciudadanos, sino subsidiar la iniciativa privada, aspecto que genera serias preocupaciones y motiva la búsqueda de alternativas que permitan una sociedad moderna y cambiante, pero sin exclusiones.

Desde la Sociología, si bien la investigación fue centrada en una población de características particulares, se muestra crudamente cómo la exclusión a la que me he referido en párrafos anteriores, ha operado y opera en poblaciones de extrema pobreza, con pocas posibilidades de ser incluidas en el sistema y el impacto del desempleo en la calidad de vida de las personas, en particular, en los niños y lo que es más grave aún, un debilitamiento de los elementos estructurales de la familia y de la sociedad.

Bustelo Graffigna ha señalado que el tema de la inclusión social requiere una prioridad en el área de la investigación sobre cómo incorporar al nuevo patrón tecnológico crecientes sectores de la población. Para ello afirma que se necesita analizar las relaciones de complementariedad entre competitividad y solidaridad y repensar, experimentar y multiplicar los mecanismos que incorporen al tejido social sectores de la población hasta ahora excluidos del desarrollo y del proceso técnico. Asimismo, "Para Unicef la puerta de entrada a la modernidad está representada por los niños. Lo más preocupante es que no todos los niños serán incluidos aunque exista una asociación positiva entre inversión infantil y crecimiento de la productividad. Invertir en la infancia es hacer mayor incorporación tecnológica para obtener mejores niveles de competitividad. Pero lo más importante es la inclusión de los niños a un sistema de solidaridad que los contenga plenamente. Por esto, el tema de la inclusión de las nuevas generaciones al desarrollo es crucial en las preocupaciones de Unicef"¹⁵.

Obviamente, los trabajos de investigación no agotan la problemática del Derecho del Trabajo y su vinculación con la Economía, la Sociología y los De-

¹⁴ HABERMAS, Jürgen. *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Amorrortu, Buenos Aires, 1973, pp. 38/39.

¹⁵ BUSTELO GRAFFIGNA, Eduardo S., director de Unicef/Argentina. 1992, palabras de presentación en "La modernización excluyente. Transformación económica y Estado de Bienestar en la Argentina"; BARBEITO, Alberto C., - LO YUOLO, Rubén M., Unicef/Ciego de Lasavias, Lasavias, Buenos Aires, 1992. 2ª ed., abril 1995.

rechos Humanos, ni se logra una respuesta (tampoco éste fue el objetivo) a todos los problemas que se han planteado; sin embargo, espero modestamente que la tarea sea considerada como el inicio de un método innovador en la enseñanza universitaria de aquellos alumnos que aún no se han graduado, cuyos resultados pueden considerarse como pequeños aportes en la búsqueda de soluciones para superar las dificultades por las que atraviesa nuestro país.

Personalmente, considero que es necesario una verdadera intervención del Estado, el que a través de la negociación colectiva y con la participación de todos los actores sociales, conformando un verdadero compromiso social y diseñando políticas públicas estructuradas con criterios de solidaridad, equidad y justicia que permitan enfrentar la indignidad, la pobreza, la exclusión, el desempleo y sus nefastas consecuencias.

Aclarados estos aspectos, no queda más que remitirme a los resultados de las actividades reseñadas precedentemente, en especial los nuevos enfoques pedagógicos dirigidos a lograr una mejor formación académica y profesional de los estudiantes. Es importante destacar que seleccionar conocimientos en una concepción práctica interdisciplinaria no es sencillo, es una tarea ardua y resulta difícil superar todos los problemas que lógicamente surgen en cada grupo, implica una importante inversión económica y de tiempo de parte de alumnos y docentes no limitada a la "hora cátedra". Sin embargo, mediante un ordenado y dinámico equipo de trabajo, con responsabilidad, esfuerzo y dedicación, logramos estos resultados que, a mi criterio, resultan altamente satisfactorios y no imposibles de realizar.