



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9iEsp.3268>

Ciencias Políticas
Artículo de Investigación

Derecho ambiental y patrimonio laboral

Environmental law and labor heritage

Direito ambiental e patrimônio trabalhista

Néstor Iván Ochoa Soledispa ^I
nestorochoa@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8578-4630>

Jese Eugenio Zambrano Mendieta ^{II}
josezambrano@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7979-8363>

José Alberto Cabrera Pita ^{III}
josecabrera@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8659-3190>

Correspondencia: nestorochoa@gmail.com

***Recibido:** 29 de julio de 2023 ***Aceptado:** 20 de agosto de 2023 * **Publicado:** 18 de septiembre de 2023

- I. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.
- II. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, Ecuador.
- III. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

Resumen

El objetivo del presente estudio fue el análisis de la relación entre el derecho ambiental y el patrimonio laboral como un proceso de intercambio, y que como tal debe efectuarse bajo los principios de la sostenibilidad del entorno. La metodología tuvo un enfoque de tipo documental con alcance descriptivo. La búsqueda de información se efectuó en páginas digitales de revistas indexadas y publicaciones de organismos internacionales, donde se tuvo acceso a artículos científicos, académicos, reportes y documentos estrechamente relacionados con la temática. En atención al objetivo planteado, se concluye que existe una vinculación importante, entre el derecho ambiental y el patrimonio laboral, en el entendido de que el Patrimonio laboral, planteado desde la óptica de la formación profesional, constituye un instrumento capital para hacer frente a los retos de sostenibilidad que se demandan del mundo del trabajo. Las empresas interesadas en impulsar la sostenibilidad deben tomar medidas para reinventar la formación profesional que permita cumplir con las exigencias sociales y jurídicas y cubrir la producción económica bajo los principios que plantea la preservación medio ambiental.

Palabras Claves: Derecho ambiental; Patrimonio laboral; Sostenibilidad.

Abstract

The objective of this study was the analysis of the relationship between environmental law and labor assets as an exchange process, and as such it must be carried out under the principles of environmental sustainability. The methodology had a documentary-type approach with descriptive scope. The search for information was carried out on digital pages of indexed journals and publications of international organizations, where access was had to scientific and academic articles, reports and documents closely related to the topic. In response to the stated objective, it is concluded that there is an important link between environmental law and labor heritage, with the understanding that labor heritage, considered from the perspective of vocational training, constitutes a capital instrument to address the sustainability challenges that are demanded from the world of work. Companies interested in promoting sustainability must take measures to reinvent professional training that allows them to meet social and legal requirements and cover economic production under the principles of environmental preservation.

Keywords: Environmental law; Labor assets; Sustainability.

Resumo

O objetivo deste estudo foi a análise da relação entre o direito ambiental e os bens trabalhistas como um processo de troca, e como tal deve ser realizado sob os princípios da sustentabilidade ambiental. A metodologia teve abordagem do tipo documental com escopo descritivo. A busca de informações foi realizada em páginas digitais de periódicos indexados e publicações de organismos internacionais, onde se teve acesso a artigos científicos e acadêmicos, relatórios e documentos intimamente relacionados ao tema. Em resposta ao objetivo enunciado, conclui-se que existe uma ligação importante entre o direito ambiental e o patrimônio laboral, entendendo que o patrimônio laboral, considerado na perspectiva da formação profissional, constitui um instrumento capital para enfrentar os desafios de sustentabilidade que se impõem. do mundo do trabalho. As empresas interessadas em promover a sustentabilidade devem tomar medidas para reinventar a formação profissional que lhes permita atender às exigências sociais e legais e abranger a produção econômica sob os princípios da preservação ambiental.

Palavras-chave: Direito Ambiental; Ativos trabalhistas; Sustentabilidade.

Introducción

El término patrimonio hace referencia a bienes materiales o inmateriales a los cuales se les otorga cierto valor. Entre sus elementos constitutivos se distinguen activos (derechos) y pasivos (obligaciones o cargas) (Candelaria & Pérez, 2018). El activo del patrimonio que comprende el derecho, entre otros, incluye los derechos personales los salarios, los honorarios profesionales, las comisiones y las participaciones en un negocio jurídico. Mientras que el pasivo del patrimonio lo constituyen todas las obligaciones pecuniarias o apreciables en dinero (Candelaria & Pérez, 2018).

La discusión del significado del patrimonio, se puede comparar con la discusión del significado de las imágenes, y su valoración se vincula al efecto visual que el objeto produce en el sujeto. En este sentido, si el patrimonio depende de la mirada del objeto, pueden existir distintos patrimonios de acuerdo a los distintos significados del objeto o del intangible (Ibarra, Bonomo, & Ramírez, 2014). Aun cuando existen diferentes miramientos sobre las formas de considerar el patrimonio parece ser que hay consenso en relación a su reconocimiento como construcción social. Así, su valor o significación puede tener carácter histórico, social, científico, arquitectónico, urbano o de los más diversos aspectos (Ibarra, Bonomo, & Ramírez, 2014).

Derecho ambiental y patrimonio laboral

En este contexto, desde el ámbito laboral se puede considerar, tal como asevera (Charrutti Garcén, 2017), la profesionalidad como un patrimonio profesional que posee todo trabajador, el cual no se encuentra limitado por las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo o para el desempeño de una categoría, sino que se compone de todas las cualidades que posee el trabajador en cuanto persona, las experiencias adquiridas en su trayectoria laboral, es decir todo aquello que lo distingue de otros trabajadores que poseen su misma cualificación. Es así que dice la doctrina laboral que la profesionalidad constituye “un bien del trabajador” y como tal deberá ser protegido, y es a través de los valores ligados a la dignidad de la persona (constitucionalmente establecidos) que se logra imponer esa protección, limitando así los poderes empresariales (Charrutti Garcén, 2017).

En atención a lo expresado, en los espacios constitucionales ecuatorianos en el artículo 33 declara: “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (p.17). Establece asimismo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p.17) (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el establecimiento y la garantía de un trabajo digno necesariamente hay que tomar en consideración el medio ambiente donde se lleva a cabo el quehacer laboral, pues tal como refieren (Rodríguez & Bravo, 1999) citados por (Pérez Amorós, 2010), el respeto del entorno o del buen ambiente en el trabajo, es una vía que permitirá establecer la interconexión que actualmente existe entre el Derecho del Trabajo y el cuidado del medio ambiente. Así, el objeto de regulación del Derecho del Trabajo no se debe situarse sólo de puertas adentro de la empresa. En este punto, vale precisar que, de acuerdo con lo expuesto por el autor (Pérez Amorós, 2010) la tutela del entorno de trabajo también lo es, en parte, la del medio ambiente, es más, resulta impensable intentar deferir el medio ambiente sin hacer lo propio con el ambiente en el trabajo, pues en la unidades de producción o centros de trabajo tienen su origen, no pocas, causas del detrimento medioambiental. Y en consecuencia, siendo como es el ambiente de trabajo objeto de regulación de las normas laborales, también éstas tendrán incidencia en la ordenación del medio ambiente.

En este particular, el derecho al patrimonio ambiental y el derecho al trabajo para el desarrollo de los seres humanos, han adquirido en la actualidad un rango de Derechos Humanos (DD.HH) y como tal existe la obligación y responsabilidad del Estado y de los particulares por su protección (Zendri & Sisti, 2017).

En atención a lo antes señalado, el presente estudio se focaliza en el análisis de la relación entre el derecho ambiental y el patrimonio laboral como un proceso de intercambio, y que como tal debe efectuarse bajo los principios de la sostenibilidad del entorno.

Desarrollo

Los bienes que nos ocupan: Derecho ambiental y Patrimonio laboral están ligados a una función social que profiere el ejercicio de los derechos que sobre los mismos recaen, pues se parte de la base de que la protección ambiental es también la protección de los seres humanos. En este sentido, (Serrano, 1996) define el Derecho ambiental como el sistema de normas, principios, instituciones, prácticas operativas e ideologías jurídicas que regulan las relaciones entre los sistemas sociales y sus entornos naturales.

Derecho ambiental

Es sabido que en el transcurrir del tiempo, las actividades antrópicas no controladas han causado serios daños al medio ambiente, poniendo en riesgo la salud de todos los seres humanos, especialmente de aquellos que se desenvuelven en entornos vulnerables, como forma de minimizar estos efectos el Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró el acceso a un “medio ambiente limpio, saludable y sostenible” como un derecho humano universal (ONU, 2022). Esta medida obliga a los Estados miembros a prestar la debida atención a los apremiantes problemas ambientales que inciden en sus países y que indudablemente impactan en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, de los individuos afectando de manera importante su bienestar.

En este mismo marco, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ha declarado la necesidad de preservar la biodiversidad de nuestro planeta como un aspecto fundamental para el bienestar de la humanidad. En esta instancia se reconocen zonas naturales como bienes de gran valor y por tanto, como patrimonios naturales, susceptibles de ser protegidos (UNESCO, s/f). El patrimonio se reconoce de suma importancia para la cultura y el desarrollo, los Indicadores de la Cultura para el Desarrollo sitúan en primer plano la sostenibilidad. Construir el futuro del desarrollo humano basado en el desarrollo sostenible, a juicio de, (Wang, 2020) significa enfatizar en la necesidad de que los procesos generales del desarrollo humano como son el desarrollo socioeconómico, el cambio cultural emancipador y la democratización y extensión de los

derechos civiles, sean ejecutados en armonía, equilibrio y respeto hacia la naturaleza y otros seres vivos.

En el medio laboral, lo antes planteado se constituye en una directriz que concatena las dimensiones económicas, sociales y ambientales necesarias en el desarrollo sostenible del trabajador y de quienes son los responsables de velar por la consecución de esas metas sociales, tal como plantean los principios de la agenda 2030. Sobre este particular, (Ojeda, García, & González, 2020) destacan, dichos principios proclaman que el desarrollo sostenible se debe buscar a partir de la satisfacción de las necesidades personales de los individuos de una sociedad, teniendo en cuenta el impulso del crecimiento económico en armonía con el medio ambiente.

En este sentido, la promoción y realización de la profesionalidad, es decir, de la formación profesional, como un bien muy necesario para el trabajador (Charrutti Garcén, 2017) se puede constituir en una vía que haga posible la formación de las personas para el desarrollo sostenible. Según manifiesta la autora (Pavlova, 2009) la formación para el desarrollo sostenible dentro de la práctica educativa moderna, es una estrategia de tipo práctico para habilitar a las personas técnica y profesionalmente, para que puedan responder a la urgente necesidad que representa el modelo de desarrollo sostenible, el cual debe tener en cuenta dentro de cada país, el contexto político y sociocultural para desarrollar estrategias de habilitación operativas en una sociedad particular, que siempre poseerá su historia, valores y tradiciones específicas.

Patrimonio Laboral

El patrimonio laboral, visto desde la óptica que plantea la autora (Charrutti Garcén, 2017) como la profesionalización o la formación profesional, entendida como un bien de cada trabajador, la cual se compone de todas las cualidades que posee el trabajador en cuanto persona, las experiencias adquiridas en su trayectoria laboral, bien puede enlazarse con la denominación de capital humano, reconocido como el valor económico de las habilidades profesionales que tiene una persona, mismo que obedece a la experiencia laboral y a su formación. En este orden de ideas, (Borrás & Campos, 2018) consideran que el capital humano está integrado por intangibles originados en los conocimientos, valores, habilidades y actitudes de las personas.

De esta manera, se señala en el documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los recursos humanos son un ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos (OIT, 2017). En el logro de un trabajo decente, la educación, la formación profesional y el aprendizaje

permanente son pilares fundamentales para el empleo de los trabajadores; les facilitan condiciones para mejorar su empleabilidad y su calidad de vida y contribuyen con el desarrollo empresarial sostenible. Estos cometidos están ligados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (OIT, 2021). La consecución del ODS 8 de la Agenda 2030, sobre trabajo decente y crecimiento económico y garantizar el derecho fundamental al empleo, es uno de los retos para abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible (Pacto Mundial Red Española, 2021).

Derecho Ambiental y Patrimonio Laboral

El Derecho ambiental y el Patrimonio laboral, reconocido como la formación profesional, desde la rama jurídica, encuentran su incidencia en estas realidades de distinta naturaleza, no obstante, estrechamente vinculadas, en el entendido que el problema del medio ambiente aparece estrechamente relacionado a, y condicionado por, la producción económica (Rojo Torecilla, 1992, pág. 23). Así, determinados derechos fundamentales se “ambientalizan” cuando su lesión se relaciona con el ambiente de trabajo. El ambiente de trabajo es una condición laboral tutelar de la salud laboral, a la vez que un condicionante de primer orden del medio ambiente (Pérez Amorós, 2010).

El derecho a un entorno laboral saludable pasa por la preservación medioambiental y esto último a su vez, solo es posible a través del fortalecimiento del patrimonio laboral, reconocido como la formación profesional, la cual otorga la capacidad, habilidades y destrezas a cada trabajador para enfrentar los vertiginosos cambios en el dinámico mundo laboral. La formación profesional, junto con la educación y el aprendizaje permanente constituyen los cimientos para mejorar las condiciones laborales, la calidad de vida y contribuye con el desarrollo empresarial sostenible (OIT, 2021). El Desarrollo Sostenible propone tres pilares fundamentales; lo económico, lo social y lo ambiental, los tres, deben guardar equilibrio para que sea sostenible (Castaño, 2013). Para que el principio de sostenibilidad, sea una realidad en la práctica se requiere del concurso pleno del Estado, las empresas y la sociedad en general.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su observación número 18, establece que “toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (ONU, 2005). La Constitución de la República del Ecuador consagra el derecho al trabajo en el artículo 33 “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (p.17). También establece este artículo que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

Derecho ambiental y patrimonio laboral

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p.17) (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el Derecho al trabajo decente se consagra en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (CNDH, 2016). El trabajo decente como derecho humano es un elementos central de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (ODS 8) (Pacto Mundial Red Española, 2021).

El derecho al trabajo decente, se consolida en un medio ambiente saludable, el cual a la vez, debe ser considerado como un Patrimonio, un bien que merece y requiere del cuidado, la protección y la preservación por parte de toda la sociedad en su conjunto. Es importante reconocer que esos recursos son una “riqueza frágil”, y como tal requieren políticas y modelos de desarrollo que preserven y respeten su diversidad y su singularidad, ya que una vez perdidos no son recuperables (UNESCO, s/f).

En tal sentido, en el marco constitucional ecuatoriano se reconoce explícitamente a la naturaleza como sujeto de derecho en el artículo 10 señala: “La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución” (p.11) (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En el texto constitucional estos derechos ambientales se consagran en los artículos 71, 83 (numeral 6) y en el artículo 277. Así, el Artículo 71.- La naturaleza o Pachamama, donde se reproduce y realiza la vida, tiene derecho a que se respete integralmente su existencia y el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructura, funciones y procesos evolutivos. Toda persona, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá exigir a la autoridad pública el cumplimiento de los derechos de la naturaleza. Para aplicar e interpretar estos derechos se observarán los principios establecidos en la Constitución, en lo que proceda. El Estado incentivará a las personas naturales y jurídicas, y a los colectivos, para que protejan la naturaleza, y promoverá el respeto a todos los elementos que forman un ecosistema (p.33).

Artículo 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: (...) 6. Respetar los derechos de la naturaleza, preservar un ambiente sano y utilizar los recursos naturales de modo racional, sustentable y sostenible (p.38).

Artículo 277.-Para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado: 1. Garantizar los derechos de las personas, las colectividades y la naturaleza (...) (p.89).

De lo expuesto en líneas anteriores, se entiende que existe una estrecha relación entre el Derecho ambiental y el Patrimonio laboral, por cuanto, este último reconocido como formación profesional,

otorga al trabajador la posibilidad de acceder a programas de formación y desarrollo de capacidades y competencias, que son clave para acceder a un trabajo decente y sostenible. La formación es “piedra angular del trabajo decente” (OIT, 2021). Así mismo, el desarrollo del talento humano debe ser entendido como fin y medio para el desarrollo, con un componente de sostenibilidad, esto es, una formación profesional que permitan hacer frente a los desafíos del futuro (OIT, 2017).

Conclusión

En atención al objetivo planteado en el presente estudio focalizado en el análisis de la relación entre el derecho ambiental y el patrimonio laboral, se puede concluir que existe una vinculación importante, en el entendido de que el Patrimonio laboral, planteado desde la óptica de la formación profesional, constituye un instrumento capital para hacer frente a los retos de sostenibilidad que se demandan del mundo del trabajo. La sostenibilidad plantea el desarrollo armónico de lo económico, social y ambiental, el derecho al trabajo insta a procurar ofrecer un entorno saludable al trabajador y para la consecución de un entorno saludable se requiere de la sinergia entre el Estado, las empresas y la colectividad, por tanto, las empresas interesadas en impulsar la sostenibilidad deben tomar medidas para reinventar la formación profesional que permita cumplir con las exigencias sociales y jurídicas y cubrir la producción económica bajo los principios que plantea la preservación medio ambiental.

Referencias

- Borrás, F., & Campos, L. (2018). El capital intelectual en las empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*; Vol.39, Nro.1, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43325648004>, pp. 56-66.
- Candelaria, M., & Pérez, C. (2018). Notas sobre el patrimonio en el derecho Venezolano. *Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho*; No.25, Santa Cruz de la Sierra. Bolivia. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572018000100008.
- Castaño, C. (2013). *Los pilares del desarrollo sostenible: sofisma o realidad*. Bogotá, Colombia: Ediciones USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23249/Los%20pilares%20del%20desarrollo%20sostenible%20sofisma%20o%20realidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Charrutti Garcén, M. (2017). La profesionalidad: patrimonio profesional del trabajador . *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*; Volumen 5, núm. 1. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/462, pp.1-38.

- CNDH. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo. Ciudad de México, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) de México. Primera edición, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional. pp.136. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.
- Ibarra, M., Bonomo, U., & Ramírez, C. (2014). El patrimonio como objeto de estudio interdisciplinario. Reflexiones desde la educación formal chilena. Polis, Revista Latinoamericana, Volumen 13, N° 39, Santiago de Chile. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682014000300017>, pp. 373-391.
- OIT. (2017). OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm.
- OIT. (2021). ¿De qué manera la formación se relaciona con el desarrollo económico y social? Organización Internacional del Trabajo (OIT)/CINTERFOR. <https://test-guia.oitcinterfor.org/contexto/formacion-profesional>.
- Ojeda, F., García, M., & González, R. (2020). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. Sociedad y Economía; Nro. 38. Calí. Colombia. DOI:10.25100/sye.v0i38.8026. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572019000300089.
- ONU. (2005). Observación General No 18, el Derecho al Trabajo. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Ginebra, Naciones Unidas. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%20fGC%-2f18&Lang=en.
- ONU. (2022). Decisión histórica: la ONU declara que el medio ambiente saludable es un derecho humano. Organización de las Naciones Unidas. Programa para el Medio Ambiente. <https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/reportajes/decision-historica-la-onu-declara-que-el-medio-ambiente-saludable>.
- Pacto Mundial Red Española. (2021). El objetivo del trabajo decente se puede hacer realidad con el impulso empresarial. <https://www.pactomundial.org/noticia/el-trabajo-decente-se-puede-hacer-realidad-con-el-impulso-empresarial/>.
-

- Pavlova, M. (2009). *Tecnología y Formación Profesional para el Desarrollo Sostenible: Habilitar a las personas para el futuro*. Brisbane. Australia: Springer Science+Business Media. Vol.10. páginas: 195, ISBN: 978-1-4020-5278-1.
- Pérez Amorós, F. (2010). *Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias*. Gaceta Laboral; Vol.16, Nro.1, Maracaibo. Venezuela. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972010000100005.
- Rodríguez, & Bravo, M. (1999). *Un estudio pionero de significada relevancia: Medio ambiente y relaciones de trabajo*”. *Temas Laborales*, núm. 50, pp. 7 a 17.
- Rojo Torecilla, E. (1992). *La Europa social y el mundo del trabajo*. Noticias Obreras. Cuadernos. Madrid. Ed. HOAC. Núm. 19.
- Serrano, J. (1996). *Concepto, formación, autonomía del Derecho Ambiental*. *Revista Jurídica del Perú*; Año XLVI. N° 08. <https://www.geocities.ws/tdpcunmsm/derhum11.html>.
- UNESCO. (s/f). *Patrimonio*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Patrimonio.pdf>, pp.132-140.
- Wang, Y. (2020). *El desarrollo humano sostenible significa vivir en armonía con la naturaleza*. International Science Council, <https://council.science/es/current/blog/sustainable-human-development-means-living-in-harmony-with-nature/>.
- Zendri, L., & Sisti, P. (2017). *Importancia de la protección patrimonial local: herramientas del Derecho Ambiental aplicables al patrimonio cultural edificado*. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. UNLP. Año 14 / N° 47. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65992>, pp.71-92.