

Constitucionalidad del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley Peruana de Tercerización 29245 de acuerdo a su reglamento: A propósito del desplazamiento continuo de los trabajadores.

Fatima Deyanira, Arrivasplata Reyes

Alumna del 4º Año de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM.

SUMARIO: I.- Introducción. II.- La Descentralización Productiva en el Ordenamiento Peruano. III.- La responsabilidad solidaria en nuestra normativa. IV.- El ámbito subjetivo de la Ley N° 29245 de acuerdo con su reglamento por DS N°006-2008-TR. V.- Conclusiones.

I.- INTRODUCCIÓN

No es el propósito de este artículo exponer los planteamientos de Karl Marx sobre los modos de producción, ni su respectiva caracterización, ni su relación con el derecho; sin embargo nos serán de mucha utilidad para poder explicar brevemente cómo es que debido al cambio de un modelo de producción rígido y decimonónico, a otro, flexible y actual, en el marco del capitalismo, las formas de organización del trabajo se ven afectadas, sin que sea la excepción el derecho laboral.

Así, el industrialismo trajo consigo un modelo de producción en serie para un mercado nacional marcado por la automatización del trabajador, quien solo era el ejecutor de tareas muy específicas absolutamente controladas por el empleador, quien titularizaba en su totalidad los frutos, la utilidad patrimonial, los riesgos y la organización de todo el ciclo productivo.

Con el advenimiento de la globalización, la apertura de mercados locales hacia el mercado global y el surgimiento y afianzamiento de las tecnologías de la información, el modelo de producción se transformó, de uno rígido a uno flexible. Este mencionado modelo de producción puede concebirse sobre la base de dos supuestos de flexibilidad: adecuación a las variaciones del mercado (flexibilidad en el producto) y a cambios que afectan el proceso de producción (flexibilidad en el proceso), como es el caso paradigmático de la introducción de nuevas tecnologías que promuevan la autonomía y responsabilidad del trabajador¹.

Ahora bien, después de haber realizado un esbozo de ambos modelos de producción, sobre todo del modelo flexible, podremos entonces alcanzar la temática de la descentralización productiva empresarial en nuestra normativa, especialmente, verter algunas consideraciones sobre el ámbito

¹ ARCE ORTIZ, Elmer. Apuntes sobre la función social del derecho del trabajo contemporáneo. En *Laborem*, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N°4. Pág. 48.

objetivo de aplicación de la Ley 29245 (ley de tercerización), es decir, de las actividades tercerizables o descentralizables y la incidencia de este asunto sobre la predicada autonomía empresarial; así como someter el ámbito subjetivo del reglamento de la referida norma a un examen de constitucionalidad sobre la pase del principio de igualdad.

II.- LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA EN EL ORDENAMIENTO PERUANO:

La descentralización productiva es para Cruz Villalón una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo².

Este fenómeno obedece a la necesidad de las empresas de adaptarse al mercado con facilidad, rapidez y a bajo costo para hacerse cada vez más competitivas con el obvio resultado de ver satisfecho el interés legítimo en una mayor rentabilidad de la inversión empresarial.

Para propósitos prácticos, tomaremos a la tercerización como sinónimo de descentralización productiva, cuya definición y componentes son los que vienen a ser expuestos a continuación:

Según el art. 2 de la Ley 29245, el legislador peruano entiende por tercerización a «la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus pro-

² CRUZ VILLALÓN, Jesús. «Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales» En: Revista de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. N° 13 (ene. - mar. 1994). Pág. 4.

pios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación». (El subrayado es mío).

Analicemos esta concepción legislativa en sus rasgos esenciales:

II.1. SOBRE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL OBJETO DEL CONTRATO CIVIL O COMERCIAL ENTRE USUARIA-TERCERIZADORA:

Empecemos por considerar que nuestra ley no señala qué tipo de actividad empresarial puede descentralizarse, por lo que puede incluso ser aquella que es consustancial al giro del negocio o el cuore business, así como las especializadas y/o complementarias, siempre que esa actividad sea asumida por cuenta y riesgo de la contratista. Sin embargo, es casi unánime en doctrina y legislación (art.3) que lo que se externaliza es una parte del ciclo productivo global de una empresa; tal como lo conceptúa Racciatti la descentralización productiva consiste en un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo³.

No obstante, es importante acotar que aunque la norma no ha delimitado el ámbito de actividades externalizables, la expulsión del cuore business hacia el exterior, es decir, la actividad productora intrínsecamente del lucro, provocará que ya no se vea tan clara y distinta la definición legislativa de tercerización; porque en este caso, si bien no a nivel formal pero sí materialmente, la reconocida «plenitud» del poder de dirección de la auxiliar alrededor de la actividad de tal naturaleza se verá condicionada por la principal, debido a que entorno a aquella (la actividad) se encuentra íntimamente vinculado el interés del empresario principal de percibir las mayores utilidades; máxime

³ RACCIATTI, Octavio Carlos. Exteriorización del empleo y descentralización productiva: las relaciones de trabajo triangulares, trabajo inédito; cita extraída de ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia. Estudio de Descentralización, tercerización, subcontratación, Oficina internacional del Trabajo, Lima, 2009. Pág. 13.

cuando las empresas (generalmente la que tiene relación directa con los consumidores, o sea la principal) especifican dicha actividad en un ámbito extra laboral, como en un contrato de obra o de locación de servicios, o uno de naturaleza comercial, en los cuales las partes se mueven con menos restricciones que en el espacio laboral.

Por tanto, si se presenta este hecho, estaríamos, desde la lógica del legislador, ante una desnaturalización de un elemento configurador de la tercerización, esto es, de la «autonomía e independencia» que ambas empresas tienen. Tal autonomía, si bien no se encuentra expresamente enunciada, si se infiere de las líneas del art.2: **cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales**; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Empero, no creemos que sea la mejor opción encasillar este fenómeno empresarial entre los polos del fraude y del principio de personalidad jurídica (al que obedece la definición legislativa), puesto que ello nos impide advertir la complejidad del mismo así como dificulta la tarea de justificar las normas laborales que regulan los efectos de aquel sobre las relaciones de trabajo. Así, es la configuración de este mecanismo (la tercerización) la que rebasa las categorías tradicionales del derecho laboral. Inmediatamente tocaremos ese importante punto:

II.2. SOBRE LA AJENIDAD EN LAS RELACIONES TRIANGULARES: TERCERIZACIÓN

II.2.1.-Consideraciones sobre la responsabilidad solidaria en el outsourcing:

Forma parte de la esencia del contrato de trabajo la convención, asumida aún antes de que el trabajador preste sus servicios personales, de que el producto de los mismos nace ya de propiedad del patrono, quien, además, asume los riesgos del trabajo⁴. La característica de

⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar y HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. Crítica a la Subordinación. En Revista Española de de Derecho del Trabajo. N°116.2003.Madrid. Pág. 285.

ajenidad es la justificación ética de la subordinación; son dos caras de la misma moneda. Ahora bien, es aparentemente razonable sostener que en las relaciones triangulares, como la tercerización, el producto del trabajo nace ya de propiedad del empleador, esto es, de la empresa auxiliar, quien le venderá lo producido a la principal, la cual a su vez ya no tendrá que asumir los riesgos pues el fruto de la labor no fue desde un inicio de su propiedad.

*No obstante, el tradicional carácter de ajenidad en los frutos y su implicancia: la ajenidad en los riesgos, se presentan ya no tan nítidos, debido a que con el factor de producción TRABAJO, obviamente se beneficia patrimonialmente a la auxiliar; **pero además**, a la principal, puesto que al insertar lo «terminado» por los trabajadores de la auxiliar en su ciclo global de producción de los bienes y/o servicios, recibirá utilidades aún mayores por la especial posición que se encuentra respecto al mercado así como por la naturaleza de la actividad que se ha externalizado⁵. Por tanto, a causa del compartido beneficio patrimonial, lo consecuente será que sean compartidos los riesgos.*

Sin embargo con esto no queremos afirmar que un trabajador sirve a dos patronos, sino solo es una de las razones por las que también se le debe hacer partícipe a la empresa tercerizadora de los riesgos. Así, la atribución de responsabilidad a la empresa principal que no tiene la calidad de empleador directo no se basa en la existencia de una situación de subordinación de hecho con los trabajadores de subcontratista, sino en la opción del legislador de distribuir los riesgos económicos en función del grado de beneficio y utilidad que obtuvo cada empresa en el ciclo productivo.

En esa dirección, la responsabilidad de la empresa comitente se explicaría en la circunstancia de que resolvió parcelar o fragmentar su

⁵ El artículo 55 de la LOT de Venezuela, contempla una excepción al régimen de responsabilidad de la usuaria en la tercerización: *No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra o servicio.*

actividad principal, siendo que podría haberla realizado con recursos y medios propios dentro de su ámbito natural⁶.

III.- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN NUESTRA NORMATIVA:

Con lo dilucidado anteriormente queda por abordar el asunto de la «responsabilidad» solidaria en el articulado de nuestra Ley:

Artículo 9.- *la empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.*

Luego, analicemos lo subrayado:

III.1. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA U OBLIGACIÓN SOLIDARIA:

Asumir que la empresa principal y la empresa contratista son obligadas solidariamente sería incurrir en una incoherencia con lo dispuesto por la legislación, puesto que esta modalidad subjetiva de la obligación se caracteriza por la unidad de objeto y una única relación obligatoria que proviene de una sola causa o contrato, sin desmedro de la pluralidad de vínculos que existen, por la obvia pluralidad de sujetos (en este caso, de la parte deudora).

Me explico: en el Derecho laboral, uno de los postulados básicos es que la relación laboral regular surge de un contrato de trabajo entre

⁶ CASTELLO ILLIONE, Alejandro. La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay. En Revista Latinoamericana de Derecho Social. N°9. 2009. Pág. 75.

el empleador y el empleado; cuyas prestaciones principales son la remuneración (sin mella de las otras, como las de seguridad social y beneficios) y la labor propiamente dicha. Si trasladamos estos postulados a la figura de la descentralización productiva, como ha optado el legislador, la empresa principal nunca celebró el contrato laboral con el trabajador y por ende no es titular del débito que es privativo del empleador contratante.

Antes bien, la figura aquí presentada es la de una fianza pues la fianza atribuye al acreedor de la relación jurídica principal (la relación de trabajo) un nuevo derecho de crédito frente a un tercero con contenido patrimonial idéntico al que continúa ostentando frente a su deudor originario en virtud de la relación obligatoria⁷, es decir, entre el trabajador y la usuario surge una relación de garantía. Asimismo, esta garantía es de origen legal porque es la propia ley quien obliga a la contratista a ser fiadora de la principal. Por último, es solidaria, ya que aunque la fianza es por lo general, subsidiaria⁸, sí puede existir solidaridad en ésta, a pesar de que el régimen aplicable será el de la solidaridad; enfatizando inclusive el beneficio en las condiciones de vigencia de la fianza (solo hasta por un año-obviamente culminada la estadía en las instalaciones de la principal); a cambio del empleador que si mantiene su calidad de deudor hasta el tiempo de la prescripción.

Ahora bien, encuentro perfectamente factible que su fundamento (de la fianza) sea lo que materialmente es el modus operandi de esta técnica organizativa del trabajo y la producción: la utilidad que aporta la labor del empleado a ambas empresas ya que su trabajo se ha incorporado a los productos y servicios que ésta última vende a sus clientes⁹;

⁷ DIEZ-PICAZO, Luis. Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial. 4ta edición. Civitas. Madrid. 1995. Pág. 417.

⁸ La subsidiariedad implica que el fiador no puede ser obligado a pagar mientras que el crédito pueda hacerse normal y completamente efectivo gravando el patrimonio del deudor.

⁹ ARCE ORTIZ, Elmer. Imputación de cargas laborales en la subcontratación. En Tercer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. 2008. Pág. 35.

así como mediatamente el mencionado y explicado condicionamiento de la autonomía empresarial por parte de la principal a la contratista. No obstante, como la solidaridad impuesta es cuestión de opción legislativa, pueden esgrimirse razones constitucionales como la tutela constitucional del crédito laboral.

IV.- EL ÁMBITO SUBJETIVO DE LA LEY 29245 DE ACUERDO CON SU REGLAMENTO POR DS N°006-2008-TR:

IV.1. SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL HACIA LA PRINCIPAL:

Como está dispuesto en el art. 3 de la Ley 29245, constituyen tercerización también los procesos de tercerización externa, es decir, cuando no ocurre desplazamiento de personal hacia el centro de operaciones o hacia el centro de trabajo de la principal. Empero, si checamos el art.2 del reglamento y el DL 1038, el ámbito subjetivo de aplicación de la ley es el de los trabajadores que realicen un desplazamiento continuo hacia ambos centros de la principal mencionados supra, excluyendo de su radio al insourcing, o sea, la tercerización sin desplazamiento continuo de personal o con desplazamiento esporádico.

IV.2. EL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD A PROPÓSITO DEL «DESPLAZAMIENTO CONTINUO»:

La ley a través de su reglamento es clara al tomar en cuenta al requisito del «desplazamiento continuo» para la aplicación de la misma a un grupo y para dejar en desprotección legal a otro. Sin embargo, veamos si tal exclusión o diferenciación es constitucional:

IV.2.1.- Nociones sobre el principio general de igualdad:

En esta oportunidad, evaluaremos el art.2 del reglamento de acuerdo al principio¹⁰ general de igualdad: hay que tratar igual a lo igual y

¹⁰ Referimos a la igualdad como un principio (versión objetiva) y no como un derecho (versión subjetiva), no porque no sea esto último, sino debido al sujeto a quien vincula (la igualdad), es decir, el legislador; a cambio de esto, la igualdad como derecho, se predica del ser humano, como una pretensión frente al Estado.

desigual a lo desigual; asimismo, acotar que nos enfocaremos en la noción de igualdad material que vincula al legislador en la formulación del derecho; y no en la igualdad ante la ley o igualdad en la aplicación del mismo. Como afirma Robert Alexy, «se llega a una vinculación concreta del legislador solo si la fórmula «hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual» no es interpretada como exigencia dirigida a la forma lógica de las normas sino como exigencia a su contenido, es decir, no en el sentido de un mandato de igualdad formal sino material»¹¹.

*Para determinar si a X se le debe dar un trato igual que a Y, el legislador o el operador del derecho debe efectuar un análisis valorativo del par de comparación respecto de *w* propiedades; esto es, qué es de X e Y, valorativamente igual y por qué, de acuerdo a un criterio de valoración, que a continuación delimitaremos.*

IV.2.2.- El límite de la arbitrariedad:

«Interesa solo la versión débil de la máxima de igualdad, en la que se trata del respeto de los límites a la libertad de configuración del legislador definidos por el concepto de arbitrariedad»¹² y, por lo tanto de la igualdad valorativa en sentido limitado.

Lo anterior se aclara con la siguiente fórmula: «están prohibidos los tratamientos arbitrariamente desiguales» y por tanto solo si hay razones objetivas suficientes para un tratamiento diferenciado, es ordenado un trato desigual; mientras no sea así, está ordenado un trato igualitario, estableciéndose, consecuentemente, la carga de la argumentación para los tratamientos desiguales.

Como afirma nuestro TC en una sentencia motivada por una acción de inconstitucionalidad respecto del régimen agrario, en el que se alegó una supuesta inobservancia del derecho-principio de igualdad:

¹¹ ALEXY, Robert. Teoría de los Derechos Fundamentales. Tercera edición. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid. 2002. Pág. 386.

¹² Ob. Cit. Pág. 394.

Con relación a la Igualdad, este Colegiado se ha pronunciado indicando que «(...), la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho, y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables»¹³.

IV.3. APLICACIÓN DEL TEST DE IGUALDAD AL ART.2 DEL REGLAMENTO DE LA LEY 29245:

De acuerdo a la naturaleza del asunto, no será de mucha ayuda desarrollar el test de igualdad bajo la forma del test de proporcionalidad puesto que ni siquiera hay un derecho-principio que se busque satisfacer y así realizar algún fin constitucionalmente legítimo; antes bien, no nos enfocaremos en los fines sino en el tratamiento legislativo per se, a través de una justificación libre sobre la base de un ejercicio comparativo entre los grupos contemplados por el operador jurídico (art.2 del reglamento) para además desbaratar el argumento de la naturaleza de las cosas.

El par de comparación sobre el cual aplicaremos el test se constituye por el grupo de trabajadores con desplazamiento continuo al centro de trabajo de la principal, así como, por el otro lado, los trabajadores con desplazamiento esporádico y los no desplazados.

Ahora, ya que nuestro legislador inconstitucionalmente no ha dado ninguna razón para la exclusión del segundo grupo, es propósito de este escrito, darlas a favor de su inclusión:

¹³ SENTENCIA N. ° 00027-2006-PI/TC/ Fundamento I, a), 2.

En los apartados iniciales, describimos el real modo de operar de la descentralización productiva auténtica (no fraudulenta) y aunque su modelo, tal como lo plasma nuestra ley, resulte tan simétrico, la sustancia de esta figura triangular torna grisáceo el marco que aquélla (la ley) ha puesto sobre ella, independientemente de si se desplazan trabajadores a la principal, puesto que, según como habíamos sostenido, los probables condicionamientos de la principal sobre la defendidísima autonomía empresarial de la tercerizadora dependerá primordialmente de la naturaleza de la actividad empresarial a externalizarse, además de la dimensión de la principal y de la auxiliar, o hasta un pacto de exclusividad por la naturaleza de la actividad o por la simple voluntad de las partes que celebran el contrato de naturaleza civil o mercantil o cuando una empresa contratista es creada por un grupo de empresas para que realice primordialmente los encargos de las empresas del grupo. Así también, el tema de las utilidades (apartado II.2.1), máxime en actividades externalizadas del cuore business, se mantendrá incólume aún si los trabajadores no se desplazan; por último, los trabajadores desplazados y los no desplazados son igualmente pasibles de verse afectados, a mi juicio, a las mellas que traen las relaciones triangulares en el ejercicio de sus principales derechos laborales, por ejemplo, el de la estabilidad laboral, atomización del movimiento sindical, y demás efectos, que no son tema de este artículo.

Por tanto, invocando la fórmula de la prohibición del trato desigual arbitrario (no razonable), podemos concluir que no existe razón objetiva suficiente ni plausible que pueda ordenar o permitir, respectivamente, un tratamiento desigual (una desigual desprotección de la ley) con relación a los desplazados y los no desplazados (incluidos los desplazados esporádicamente).

Este tratamiento discriminatorio, vulnera así ya de manera especial, el principio-derecho de igualdad de oportunidades respecto al acceso al trabajo (una de las caras del derecho al trabajo), al cual está sujeto obviamente el legislador, cuya principal función positiva es la de crear a través de normas constitucionales y políticas legislativas, las condiciones para la promoción del empleo sin mellar derecho constitucional

alguno. Sin embargo, en esta ocasión, su labor será la de remover el obstáculo creado por él mismo para hacer una realidad, al menos en parte el art.23 de nuestra constitución:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado PROMUEVE condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (El texto resaltado y las mayúsculas son mías).

V.- CONCLUSIONES:

- * *El cambio en el modo de organizar la producción desde la rigidez hasta la flexibilidad, ha ocasionado inexorablemente transformaciones en las relaciones individuales y colectivas de trabajo y con ello, una exigencia de revisar (en pro de actualizar el fin protector de esta rama del derecho) las categorías tradicionales sobre las que se asentó el derecho del trabajo, como el principio de la personalidad jurídica empresarial, la ajenidad, la subordinación, entre otras.*
- * *La descentralización productiva es una manifestación de la flexibilidad en el modo de organizar la producción, la cual consiste, según nuestra normativa, en externalizar una actividad empresarial, la que es parte del ciclo productivo global de una empresa, hacia otra con personalidad jurídica propia y autonomía empresarial.*
- * *Sin embargo, a pesar de que se reconozca la plena autonomía especialmente de la contratista o tercerizadora, considero que es la propia configuración de esta técnica organizativa empresarial la que se sale del parámetro de las dos empresas separadas y completamente autónomas que titularizan todas las utilidades y todo el ciclo*

productivo. En la tercerización, por causa del tipo de actividad (entre otros factores mencionados anteriormente) que se exteriorice; a su vez el grado de autonomía de la encargada se verá afectado o condicionado por la encargante en cierto grado, especialmente en actividades vinculadas con el giro del negocio o íntimamente vinculadas con éste.

- * Asimismo, para efectos de la cobrabilidad de los créditos laborales, lo que señala nuestra normativa es una fianza legal solidaria y no una obligación solidaria que nace de una única fuente (el contrato de trabajo), puesto que ello sería incongruente con la exclusiva titularidad del poder de dirección por parte de la contratista sobre sus trabajadores en virtud de la bilateralidad del contrato laboral. Algunos autores han utilizado el argumento anterior para pretender la no solidaridad en el pago de las obligaciones laborales a cargo de las empresas usuaria/contratista; no obstante, encontramos una justificación basada en la realidad de este fenómeno, el cual es la producción de un trabajador de utilidades para ambas empresas por ser un solo el ciclo productivo global.*
- * Por último, afirmamos que es inconstitucional la exclusión del ámbito subjetivo de aplicación de nuestra ley de tercerización, de acuerdo con su reglamento, a la sección de trabajadores no desplazados hacia el centro de trabajo de la principal, por la ausencia de una razón objetiva o falta de motivación suficiente para tal trato diferenciado (apartado IV).*