

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO

REVISTA DE DERECHO
PRINCIPIA IURIS
N° 10

Tunja, 2008-2

Entidad Editora

Universidad Santo Tomás, seccional
Tunja

Director

Ph.D. Ciro Nolberto Güechá Medina

Editor

MG. Diego Mauricio Higuera
Jiménez

Número de la revista

DIEZ (10)
SEGUNDO SEMESTRE DE 2008

Periodicidad

SEMESTRAL

ISSN

0124-2067

Dirección postal

Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas.
Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja.
Calle 19 # 11-64. Tunja, Boyacá, Colombia.

Teléfono

(8) 7440404 Ext. 1024

Correo electrónico

revistaderecho@ustatunja.edu.co
dhiguera@ustatunja.edu.co

Diseñador Portada: Santiago Suárez

Corrección de Estilo: César A. López Vega
clopezv@ustatunja.edu.co

Revision inglés: Carlos Manuel Araque López

Anotación: El contenido de los Artículos es
responsabilidad exclusiva de sus autores.

DIRECTIVAS INSTITUCIÓN

Fray Carlos Mario Alzate Montes, O.P.
Rector Seccional

Fray Tiberio Polanía Ramírez, O.P.
Vicerrector Académico

Fray Érico Juárez Macchi Céspedes, O.P.
Vicerrector Administrativo y Financiero

Fray Luis Antonio Vargas Alfonso, O.P.
Decano de División

Ph.D.. Ciro Nolberto Güechá Medina
Decano de Facultad

Mg. Galo Christian Numpaque Acosta
Director Centro de Investigaciones

Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez
Director Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas

Esp. Yenny Carolina Ochoa Suárez
Secretaria de División

COMITÉ CIENTÍFICO

Ph.D. Pierre Subra de Bieusses
Universidad Paris X, Francia

Mg. Galo Christian Numpaque Acosta
Director Centro de Investigaciones

Ph.D. Pablo Guadarrama
Universidad Central de las Villas, Cuba

Ph.D. Carlos Mario Molina Betancur
Universidad Santo Tomás, Colombia

Ph.D. Ricardo Rivero
Universidad de Salamanca, España

COMITÉ EDITORIAL FACULTAD

Ph.D. Nidia Catherine González
Universidad Johannes Gutenberg, Alemania.

Ph.D. Ana Yazmín Torres Torres
Universidad Carlos III, España.

C. Ph.D. Gloria Yaneth Vélez Pérez
Universidad de Antioquia, Colombia

C. Ph.D. Juan Ángel Serrano Escalera
Universidad Carlos III, España.

COMITÉ EDITORIAL SECCIONAL

Fray Tiberio Polanía Ramírez, O.P
Vicerrector Académico.

Mg. Galo Christian Numpaque Acosta
Director Centro de Investigaciones.

Mg. Andrea Sotelo Carreño
Directora Departamento de Comunicaciones y Mercadeo.

PARES ACADÉMICOS INTERNOS:

Ph.D. Ana Yazmín Torres Torres
Docente Investigadora Facultad de Derecho

Mg. Diego Mauricio Higuera Jiménez
Director Investigaciones Socio-Jurídicas

Mg. Hugo Fernando Guerrero Sierra
Docente investigador Facultad de Derecho

Mg.(e) Edna Constanza Lizarazo Chaves
Docente Facultad de Derecho

Esp. Claudia Marcela Bolívar López
Docente Facultad de Derecho

PARES ACADÉMICOS EXTERNOS:

Esp. Laura Johana Cabarcas Castillo
Tribunal Superior Administrativo de Boyacá

Mg. María Teresa Pinto
IEPRI, Universidad Nacional

C. Ph.D. Gloria Yaneth Vélez Pérez
Facultad de Derecho, Universidad de Antioquia

CONTENIDO

Editorial.....#
Diego Mauricio Higuera Jiménez

Presentación. El interés en abordar el derecho público contemporáneo.....#
Fernando Arias García

Sección I. Artículos de producción institucional

Los Movimientos Sociales, actores contemporáneos del cambio político..... #
Nidia Catherine González Piñeros

El concepto de “empresa racional” como modelo de desarrollo científico, en Stephen Toulmin..... #
Carlos Alberto Pérez Gil

Debate sobre la responsabilidad jurídica en la filiación sin consentimiento.....#
Álvaro Bertel Oviedo

Sección II. Tema Central - La actualidad del Derecho público en Colombia.

La consideración de los servicios públicos domiciliarios como actividad económica bajo el clausulado del Estado Social de Derecho.....#
Fernando Arias García

Nuevo Régimen Disciplinario de los Abogados: Un desarrollo pedagógico#
Martín Hernández Sánchez

La acción contractual: un mecanismo inadecuado para el control de legalidad de los actos contractuales.....#
Ciro Nolberto Güechá Medina

Sección III. Colaboradores Extranjeros

Tendencias actuales en el derecho del trabajo. Relación de dependencia, descentralización productiva y nuevas formas de contratación.....#
Gloria Pasten de Ishihara

CONTENTS

Editorial.....
Diego Mauricio Higuera Jiménez

Presentation. The interest to approach the contemporary public law.....
Fernando Arias García

Part I. Articles of institutional production

The social movements, contemporary actors of political change.....
Nidia Catherine González Piñeros

The concept of "rational company" as a model of scientific development in
Stephen Toulmin.....
Carlos Alberto Pérez Gil

legal responsibility in the parentage without consent
.....
Álvaro Bertel Oviedo

**Sección II. Central topic – The current importance of the Public law in
Colombia**

The consideration of the public domiciliary services like economic activity under the
clausulado of the welfare State.....
Fernando Arias García

The disciplinary regime of lawyers.....
Martín Hernández Sánchez

The contractual action: an inadequate mechanism for the control of legality of
contractual acts.....
Ciro Norberto Güechá Medina

Sección III. *International guest articles*

Current trends of labour law. Relation of dependence, productive decentralization
and new forms of contracting.....
Gloria Pasten de Ishihara

PRESENTACIÓN

EL INTERÉS DE ABORDAR EL DERECHO PÚBLICO CONTEMPORÁNEO

La panorámica investigativa del Derecho Público parecerá siempre inacabada, así los estudios especializados de las últimas décadas muestran una permanente vitalización de retos frente a la construcción de un renovado sistema de Derecho administrativo y la formulación de los principios propios de una teoría constitucional que desborde el ámbito de los Estados nacionales

La propensión actual muestra como el Derecho en general y cada una de sus vertientes en particular tienden a “publicarse”: El influjo de las nuevas tecnologías en las actividades de Gobierno (**e-government**); la contratación estatal donde se recurre, fuera de la visión administrativista, al Derecho Civil y Mercantil; la “constitucionalización” de casi todas las ramas del Derecho; la teorización penal de la contratación estatal; la conceptualización de la función pública en clara evidencia a una configuración normativa laboral-administrativa; la delimitación societaria de las Empresas de Servicios Públicos; el Derecho Urbanístico, cuyo origen se advierte claramente en los límites del Derecho Público frente a los atributos de la propiedad privada, son algunos ejemplos de dicha tendencia.

La participación estatal en actividades que le generaran lucro no entrañaba trascendencia para la doctrina intervencionista con la que creció el Estado moderno. No obstante la permanente evolución de las doctrinas *iuspublicistas* empezaron a considerar como benéfica la participación del Estado en sectores económicos antes vedados. De repente se pasa de percibir al Estado como un mal gestor, a valorarlo como un competidor más (Garrido Falla, 1991). Por ello en modo alguno puede entenderse lo que algún sector doctrinal ha denominado la existencia de la “*huida del Derecho administrativo*” (Ariño Ortiz, 2003).

No creemos que bajo la instrumentalización de mecanismos jurídicos propios de los particulares determine en forma alguna la posibilidad de un proceso de fuga de toda ordenación de carácter general del Derecho Administrativo (menos aún del Derecho Público), en atención a que el interés público no se devela en forma tradicional, ello es mediante la prestación de un servicio para la satisfacción de necesidades de la población, sino mediante el aumento de bienes económicos que en últimas redundara en provecho de todos.

Nada más lógico que una actividad de interés público sea regulada mediante normas de Derecho Administrativo y nada más natural que el refortalecimiento de este subsegmento normativo mediante la instrumentalización de formas no habituales que insistan en esta rama del derecho como una forma de garantía y control frente a los factibles abusos del ejercicio del poder (García de Enterría, 1983).

**Sección III: Colaboradores
Extranjeros**

**Part. III: *International guest
articles***

**TENDENCIAS ACTUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. RELACIÓN DE
DEPENDENCIA, DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y NUEVAS FORMAS DE
CONTRATACIÓN**

**TRENDS OF LABOR LAW. AGENCY RELATIONSHIP, DECENTRALIZATION
PRODUCTIVE AND NEW FORMS OF PROCUREMENT**

Gloria M. Pasten de Ishihara**

Fecha de recepción: 19-06-09
Fecha de aprobación: 23-06-09

RESUMEN*

La ejecución del trabajo en relación de dependencia en una organización empresarial ajena y bajo la forma de contrato de trabajo es propia del capitalismo y nace recién en el siglo XVIII con el maquinismo y la revolución industrial.

Sin embargo las grandes y pequeñas empresas recurrieron a nuevas estrategias de organización y gestión, fragmentando el ciclo productivo y buscando ventajas económicas. Para ello apelaron a la subcontratación, y la introducción de nuevas tecnologías y

en la nueva realidad, no existe una empresa o grupo de empresas sino que el paradigma empresarial descansa sobre las tecnologías de información, en organizaciones flexibles y adaptables dentro y entre las empresas, inclusive fuera de las fronteras nacionales. En este marco se desenvuelven los derechos laborales contemporáneos.

PALABRAS CLAVES

Derechos laborales, descentralización productiva, desprotección laboral y de seguridad social.

ABSTRACT

The execution of work as an employee in a business organization and others in the form of employment contract is proper to capitalism and newly born in the eighteenth century with the mechanization and the industrial revolution.

** Esp. Juez Nacional Argentina, Docente Investigadora categorizada y Profesora Adjunta interina del Dpto. de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, UBA gpasten@cnat.pjn.gov.ar

* Artículo de reflexión del ejercicio profesional.

However, the large and small companies resorted to new strategies for organization and management, fragmenting the production cycle and looking for economic advantages. This appealed to outsourcing and the introduction of new technologies and the new reality, there is no company or group of companies but business paradigm rests on information technologies, flexible and adaptable organizations within and between enterprises, even beyond national borders. Within this framework are developed the contemporary labor rights.

KEY WORDS

Labor rights, decentralization of production, unprotected labor and social security.

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo nació como respuesta a la conocida “cuestión social” inherente al capitalismo y como un conjunto de normas **protectorias** (**protectoras**) para componer el conflicto a través de garantías y disminuir las tensiones sociales. En su forma clásica, esta disciplina identificó los sujetos a quienes iba

destinada, las personas trabajadoras y los empleadores, unidos por un vínculo jurídico denominado “relación de dependencia” y con una finalidad tuitiva respecto del sujeto con menor capacidad de negociación.

En este marco, ese vínculo que se crea entre los sujetos del contrato de trabajo ha desempeñado un rol preponderante y en la mayoría de los países aparece como una categoría con elementos comunes. En nuestra legislación laboral no ha sido definida pero aparece delineada bajo distintas características, por ejemplo, al establecer que el contrato de trabajo es aquél, cualquiera fuere su forma o denominación donde una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración y estableciendo las facultades organización y de dirección del empleador aunque en un marco que las limita a necesidades funcionales de la empresa (Pérez y otros, 2003), características que encuentran su complemento en otras normas de la

Ley de Contrato de Trabajo como las vinculadas al concepto de trabajo, la empresa, el empresario o la figura del socio empleado.

Sin embargo, las transformaciones en el orden económico y tecnológico y por ende, las necesarias adecuaciones de las empresas y nuevas formas contractuales y dentro de éstas últimas, alguna fraudulentas y otras, si bien aparecen diferentes, están distanciadas de ese concepto clásico de la relación de dependencia y ha llevado a la doctrina a debatir si la legislación vigente, en los tiempos que corren y teniendo en cuenta las dificultades que se presentan ante las transformaciones de la empresa en el Derecho del Trabajo y el fenómeno denominado “descentralización productiva” es suficiente o, por el contrario, si es necesario una adecuación por las dificultades que se presentan para los trabajadores.

Así, el fenómeno referido en muchos casos ha provocado una disminución del empleo formal a la par que crece el informal, se fisura el mercado de trabajo, al trabajador no le resulta posible identificar a su empleador, el

contrato de trabajo concebido originariamente por tiempo indeterminado cada vez más pasa a modalidades contractuales especiales de duración limitada y se proyecta en las condiciones laborales de esos trabajadores, particularmente afectando la permanencia en el trabajo y elementos esenciales del contrato de trabajo como la remuneración, la jornada de trabajo y la categoría laboral. A la vez se conmueven las estructuras sindicales y el patrimonio de la seguridad social disminuye como consecuencia de la falta de aportes y contribuciones.

A lo expuesto, cabe agregar la difícil situación de aquellos trabajadores que por diversas razones, entre ellas, la necesidad de contar con un empleo para subsistir, consienten aparentar relaciones contractuales autónomas, encubriendo la verdadera relación jurídica y en el marco de una singular desprotección laboral y de seguridad social.

1. BREVES CONSIDERACIONES HISTÓRICAS

La ejecución del trabajo en relación de dependencia en una organización empresarial ajena y bajo la forma de contrato de trabajo es propia del capitalismo y nace recién en el siglo XVIII con el maquinismo y la revolución industrial, época signada por las injusticias más dramáticas en materia de trabajo y donde el papel del Estado fue variando con el devenir de los tiempos. Apareció en un primer momento regulando y controlando la producción de bienes y servicios y con una fuerte intervención en las relaciones laborales procurando equilibrarlas donde la organización social se encaminaba al Estado de Bienestar.

Desde mediados de los años 70 se instaló en el escenario mundial la idea de crisis económica, se acrecentó la pobreza y la marginalidad delimitando el ámbito donde convergerían las políticas públicas, las instituciones jurídicas y las discusiones académicas. A partir del aumento del petróleo, en 1973, se generó un contexto de recesión e inestabilidad internacional que puso en tela de juicio las pautas de organización de los procesos de producción y acumulación en las

empresas conocidas como “fordismo” propios de la época y presupuestos esenciales de crecimiento indefinido, que se caracterizaba por la marcada división de las tareas y por trabajadores muy especializados, desde luego, se acentuó la pobreza y la marginalidad y surgió la necesidad de determinar si se mantenía la legislación protectora o si era conveniente para la economía dejarla de lado y dar paso a la posible regulación autónoma de las partes aún cuando se establecieran derechos inferiores a los provenientes de la ley, pensamiento que marcó la época de las fuertes corrientes flexibilizadoras.

Mi país no ha sido ajeno a esta evolución ni a los problemas sociales que desencadenó, donde la modernización y la exclusión social marchaban a la par, desde luego, acentuado por el escaso desarrollo industrial y acontecimientos políticos que desde 1976 y hasta 1983 donde renació el sistema democrático, afectaron profundamente su estructura productiva y la distribución del ingreso, con creciente desempleo y desigualdad económica y social. Los años 90 en nuestro país, fueron el

punto culminante de las corrientes flexibilizadoras y se dictaron leyes que introdujeron contratos precarios con el argumento de crear nuevas fuentes de trabajo. El Estado abandonó parte de sus funciones y dejó una profunda huella que se expresó en la precarización de las relaciones laborales, el desempleo, el crecimiento del empleo no registrado y se abstuvo, entre otros aspectos, de regular las relaciones laborales.

En esta época se generó un nuevo orden social internacional, es la era de la globalización, de un enorme desarrollo en los medios de comunicación, del proceso de innovación científico tecnológico, la apertura de los mercados internacionales y la aparición de bloques económicos y regionales, naturalmente, las relaciones laborales no escaparon a este fenómeno.

En el Informe sobre el Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales en Argentina producido en el año 2008, se señala que asistimos a una tendencia hacia la proliferación del trabajo autónomo o de figuras no laborales debido a la generalización de

la informalidad, a la atomización de las empresas, a normas que tienden a definir determinadas tareas como autónomas, a zonas grises que impone la nueva organización productiva o lisa y llanamente a las prácticas del fraude.

Este fenómeno -que no sólo se ha dado en nuestro país- ha provocado lo que se denomina la “crisis de la abarcatividad” del Derecho del Trabajo y en su consecuencia, diversos intentos de conceptualizar algunas categorías como el caso de los parasubordinados del derecho italiano considerado como un nivel intermedio de protección entre el trabajador autónomo y el dependiente; los cuasi asalariados del derecho germánico de personas asimilables a los asalariados que no dejan de ser trabajadores independientes, pero al ser económicamente dependientes, no obstante estar excluidos del derecho al despido, se benefician con ciertas disposiciones del Derecho del Trabajo e incluso, el derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo así como a situaciones donde se prevén distintos grados de tutela como es el caso de la Disposición final primera del Estatuto de los

Trabajadores de España que establece que el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente, de allí que, a diferencia de la comunidad europea que ha formulado tales categorizaciones, en mi país, la fragmentación y segmentación del proceso productivo se ha plasmado en la precariedad de los contratos de trabajo.

3. LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Nuestro ordenamiento laboral de manera similar a los arts.53, 55 y 56 de la Carta Magna de Colombia, tiene su raíz y esencia en el art.14 bis de la Constitución Nacional, mediante el cual se garantiza la protección del trabajo en sus diversas formas asegurando al trabajador derechos individuales, colectivos y de seguridad social con la particularidad que tal protección se extiende “al trabajo” sin distinguir si es dependiente o autónomo. Esta norma, que mediante la reforma constitucional de 1994 se vio reforzada por la incorporación de los Tratados, Pactos y convenciones

internacionales de Derechos Humanos (art.75 inc.22) consagra el Principio Protectorio que se proyecta en otras de rango inferior y como garantía constitucional, imponen al intérprete que en aquellos supuestos donde se identifican elementos que caracterizan al contrato de trabajo como tal, resulta imperativamente la aplicación del Derecho del Trabajo.

En este aspecto, adquiere particular relevancia el principio de primacía de la realidad que se expresa en el art. 21 de la ley laboral cuando al caracterizar al contrato de trabajo señala: “... habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación”...Este principio ha sido resaltado en el Informe elaborado por la O.I.T. en el año 2006 vinculado a la Relación del Trabajo y en el caso de Colombia, a diferencia de la Argentina, tiene rango constitucional pues en la Constitución de 1991, su art.53, establece entre otras directivas, la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

La pregunta que nos hacemos es cuál es la situación actual en el Siglo XXI

del concepto de dependencia, qué se cuestiona, en qué consiste la denominada crisis del Derecho del Trabajo y porqué se hace referencia a su ineptitud e imprecisión técnica para regular de manera eficiente las diferentes relaciones de trabajo. También se insiste en la existencia de un doble carril cuya lectura permite inferir la existencia de dos aspectos. Uno, se vincula a la inclusión de aquellos trabajadores que sin duda alguna están protegidos por las normas laborales y el otro, a la exclusión de aquellos que no presentan las mismas características. Con ello se quiere significar si realmente la protección clásica de la noción de dependencia es suficiente para hacer frente a la compleja realidad que se nos presenta.

En efecto, los cambios producidos en las relaciones individuales de trabajo se vinculan con la flexibilización laboral en sus distintas manifestaciones y con la proliferación de formas atípicas de vinculación laboral. En éstas, la nota de subordinación jurídica, elemento genuino del contrato de trabajo se debilita hasta llegar al punto de

provocar cuestionamientos acerca de su existencia, aún cuando existan otros aspectos como la dependencia económica o la forma en que se preste el servicio pero en definitiva, se generan dudas acerca de encuadrarlas en la noción clásica del contrato de trabajo.

En este punto, no puede omitirse señalar que el concepto de dependencia, subordinación y ajenidad funcionó durante aproximadamente medio siglo, pero en la actualidad la pregunta gira en torno a la necesidad de su adaptación y en su relación, son innumerables las opiniones doctrinarias de jerarquizados juristas acerca de cuál sería la nota relevante del concepto de dependencia como centro de imputación de normas y como elemento decisivo para distinguir a los trabajadores tutelados por las normas laborales de aquellos que se desempeñan en forma autónoma.

Algunos opinan que generalmente el trabajador se incorpora a la empresa y resigna su dependencia pero siempre en la base se encuentra la voluntad de las partes; para otros autores no es suficiente el estado de subordinación,

sino que es preciso determinar si se debe a la decisión de las partes o en realidad responde a las necesidades del mercado. Acerca de la dependencia económica, se opina que no es un elemento que distinga a la relación de trabajo de las restantes prestaciones de servicios, pero cuando aparece debe ser considerada porque da cuenta de que la persona que presta servicios es un trabajador dependiente. Para otros, la dependencia económica es particularmente relevante y existe trabajo dependiente cuando el trabajador se encuentra instalado en una relación de trabajo continuada y depende de ése trabajo porque es el único medio para subsistir. Pero también se puntualiza que la relación de ajenidad definiría el contrato de trabajo en tanto el trabajador obtiene su contraprestación como consecuencia del contrato de trabajo.

Particularmente, Alain Supiot en su ponencia “Trabajo Asalariado y Trabajo Independiente”, presentada en el VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, en Varsovia del 13 al 17 de septiembre de 1999, menciona diversas técnicas para distinguir entre trabajo asalariado y

trabajo dependiente, resaltando como un primer método determinante aquél vinculado a la dependencia económica, que permitía incluir a los trabajadores que se desempeñan a domicilio, no obstante, dada su imprecisión fue dejada de lado en función del criterio jurídico de la subordinación, el cual también mostró ser insuficiente por dos razones. La primera porque a pesar de su simplicidad, la idea de subordinación no resultaba suficiente para describir a los trabajadores calificados que en la ejecución de sus tareas gozan de una independencia objetiva en orden a su capacitación profesional y la segunda, se vincula con la exclusión del campo de aplicación del derecho del trabajo a quienes, objetiva y subjetivamente, requieren una protección.

El autor que cito señala que estas falencias determinaron que en los distintos países de Europa apareciera la técnica de indicios donde el juez procede a una evaluación conjunta de la relación de trabajo que debe calificar, por ejemplo, organización de los tiempos de trabajo, ejercicio del control, remuneración y sus formas, propiedad de los medios de

producción, para lograr determinar si existe un número suficiente de indicios que de cuenta de una relación de autoridad.

También se ha señalado que el concepto de relación de dependencia apunta en dos direcciones, por una parte a la generalización de situaciones de parasubordinación o estadios intermedios entre el trabajador autónomo y el trabajador dependiente y por otra parte, a reprimir conductas fraudulentas que tienden a evadir las responsabilidades derivadas de la aplicación necesaria de la normativa laboral. A su vez se advierten ciertas contradicciones. Por un lado puede ocurrir que se protejan actividades que antes eran autónomas y por otra parte que se desproteja algunas que no se enmarcan objetivamente en el concepto de trabajo subordinado.

La línea divisoria entre trabajo en relación de dependencia y trabajador autónomo aparece desdibujada entre el trabajo personal y escaso capital así como en aquellos supuestos de trabajadores que utilizan su propio vehículo y se insertan en una estructura ajena, por ejemplo, según el

informe ya citado, remiseros o cadetes motorizados. En coincidencia con lo expuesto por Supiot (op.cit.) , el trabajo dependiente, por efecto de las nuevas tecnologías aparece cada vez más autónomo, por ejemplo, formas de auto control de calidad o alta capacitación o más dependiente, como es el caso de los trabajadores de la salud, cuando los médicos se insertan en centros donde prestan servicios a obras sociales o prepagas o revendedores de productos, sin estructura propia y provoca las mayores dificultades para efectuar la distinción entre trabajadores dependientes y autónomos.

En esta zona también encontramos el “tele trabajo” en la que ya no aparecen elementos típicos de la relación laboral como el lugar donde se desempeña la tarea y la jornada. En el informe nacional, al que he hecho referencia, se señala que a la par de esta realidad compleja del mundo laboral, aparece una tendencia a eludir la relación de dependencia y sus efectos, configurándose el fraude laboral el cual es instrumentado a través de diversos mecanismos, citándose como ejemplo a las pasantías, ideadas como

medios de capacitación y formación bajo la forma de un contrato de trabajo no laboral, pero la realidad ha indicado que se ha utilizado en fraude a la legislación laboral y ha motivado que muy recientemente se dictara una nueva normativa derogando las anteriores y con el objetivo de regular esa forma de capacitación pero implementando mecanismos para evitar que sea utilizada en fraude a la legislación laboral.

Como corolario, se puede significar que el Derecho del Trabajo se encuentra en plena ebullición respecto al concepto de relación de dependencia. La doctrina nacional y extranjera coincide en la necesidad de adaptar el ordenamiento legal pero no todos son contestes en aquellos elementos que configurarían el concepto de relación de dependencia e inclusive algunas propuestas que cuestionan el concepto de subordinación como único parámetro para aplicar la legislación protectoria laboral, sugieren la necesidad de reformularlo para dar entrada a aquellas figuras atípicas que nacen como consecuencia de la subordinación y realizar distinciones graduales adecuadas a las distintas

categorías de dependencia, reservando las correspondientes al trabajo subordinado para las condiciones actuales, como lo soporta la nota 10 del informe del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales “Estado Actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina” de Junio de 2008, aunque cabe resaltar que también se postula la creación de un estatuto del trabajo independiente aunque este último supuesto y por sus implicancias, no es bien receptado por los sectores patronales y sindicales.

No obstante, la cuestión no parece ser tan sencilla. Es indudable que el Derecho del Trabajo debe dar respuesta a estos nuevos desafíos pero a la par, debe reconocerse que cualquiera sea el concepto que se elabore o elemento al que se le atribuya mayor relevancia, no debe significar en modo alguno la reducción del sistema de protección a los trabajadores y en todo caso, habría que reflexionar si la intención no está dirigida a legitimar figuras laborales precarizadas otorgándoles soluciones parcializadas y no aquellas que les

corresponderían dentro de la égida del Derecho del Trabajo.

Más allá de esas cuestiones, por cierto de aristas complejas, no se abandona la idea de que en la caracterización del contrato de trabajo, la relación de dependencia es central y si ésta es corroborada, obliga a la tutela de la persona trabajadora que presenta una triple dependencia, económica, jurídica y técnica y donde el elemento técnico, adquiere relativa importancia según el grado de preparación o capacitación que reúna ese empleado.

En cambio, cuando se presentan situaciones donde aparecen supuestos o zonas grises y no resulta posible identificar al trabajador dependiente de aquél que lo hace en forma autónoma, por la carencia de los elementos típicos y clásicos, se propicia ampliar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo adaptado a un presente, social y económico que lejos está de aquél concepto originario referido en los párrafos precedentes, desde luego no se puede olvidar, desde la óptica de la Constitución Argentina y de los Tratados de Derechos Humanos, Pactos y Convenciones incorporados

en 1994 a la Carta Magna, que el trabajo se encuentra especialmente protegido y cualquier definición que se pretenda respecto del concepto “relación de dependencia” debería ser enmarcada en esa protección.

4. LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

En la Revolución industrial se identificaba a la empresa con el empresario de tipo individual, una persona física que además coincidía con el propietario del capital y era quien concentraba los medios de producción pero los cambios tecnológicos, el desarrollo de las comunicaciones, la ampliación de los mercados condujo a que ese modelo de empresa originario se transformara en otra organización de sujetos múltiples.

Generó la aparición de la sociedad anónima; a su vez las empresas organizaron su actividad pero con una particularidad: parte de su producción, prestación o servicio es realizado por una pluralidad de unidades técnicas de ejecución y sobre dicha base, la

empresa ordena su estructura y de esa forma se muestra sumamente compleja.

Más adelante, también por influencia de los cambios económicos institucionales y tecnológicos, las grandes y pequeñas empresas recurrieron a nuevas estrategias de organización y gestión, fragmentando el ciclo productivo y buscando ventajas económicas. Para ello apelaron a la subcontratación, y la introducción de nuevas tecnologías y en la nueva realidad, no existe una empresa o grupo de empresas sino que el paradigma empresarial descansa sobre las tecnologías de información, en organizaciones flexibles y adaptables dentro y entre las empresas, inclusive fuera de las fronteras nacionales.

La descentralización productiva aprehende diferentes fenómenos aun cuando en algunas oportunidades son utilizados como sinónimos, más allá de la utilización de la expresión, consiste en una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios desplazando ciertas actividades que no son las básicas de

la empresa a proveedores externos que pueden ser empresas o personas físicas individuales, para alcanzar el bien final de consumo y para ello, celebra acuerdos de cooperación de diversos tipos.

Entre la descentralización productiva y otros fenómenos como la tercerización, intermediación, interposición, contratación y la subcontratación existe una relación de género a especie. En la tercerización se pone el acento en la intervención de un tercero; en la intermediación, se contratan trabajadores con vistas a proveerlos a otras empresas, la contratación y la subcontratación consisten en modalidades de la descentralización mientras que la interposición, aparece como un supuesto de fraude. Todas estas figuras se encuentran contempladas en la legislación laboral argentina pero algunos dispositivos se encuentran en crisis, en particular, el Art.30 de la Ley de Contrato de Trabajo al que específicamente y para evitar repeticiones, me remito al punto 5.

En los últimos tiempos también se hace referencia al “outsourcing”

término que proviene de la experiencia empresarial americana y cuya traducción literal sería “de fuente u origen externo”, que designa en sentido estricto la externalización de los servicios informáticos de una empresa, se subcontrata este tipo de servicios con empresas de informática especializadas que ofrecen a las empresas usuarias la posibilidad de contar con los adelantos tecnológicos en forma rápida y adaptada a sus necesidades para mejorar su competitividad. No obstante este concepto, ha motivado que algún autor señale lo innecesario de la utilización de vocablos extranjeros para designar figuras que en nuestro idioma perfectamente encuadran en descentralización o externalización productiva.

Pero más allá de estas distinciones lo cierto es que consisten en las nuevas formas que utilizan las empresas para organizar el proceso productivo dividiendo el trabajo entre otras empresas y para ello acuden a una cooperación entre ellas que completan el resultado final del producto.

Ahora bien, no resulta cuestionado que la complejidad de las relaciones económicas, comerciales y financieras ha generado un enmarañado sistema, se observa fácilmente que la vieja unidad productiva dirigida por una persona, un grupo de personas o una sociedad, parece haberse convertido, como señalan varios autores y utilizando un término informático, en producción en red o en cadenas de sociedades y los procesos de segmentación productiva han trastocado ideas tradicionales del derecho del trabajo como es la identidad concreta del empleador como director de los poderes dentro del contrato individual de trabajo donde el empleador aparece desdibujado, a la par que, como ha señalado Sala Franco (Salas, 2002), los nuevos fenómenos se alejan del paradigma del trabajador histórico.

La segmentación productiva y consecuente intermediación laboral se muestra en la realidad como un fenómeno que afecta la legislación laboral porque en algunos casos pareciera que la supera y en tal sentido, vulnera garantías protectorias de rango constitucional aún cuando

debe reconocerse que la responsabilidad solidaria resulta un instrumento útil para asegurar el crédito de los trabajadores. Esta responsabilidad, contemplada para dar respuesta a distintos supuestos en la Ley de Contrato de Trabajo, específicamente a los casos de intermediación laboral, interposición de personas, actuación de grupos económicos o transferencias de empresas, constituye la herramienta que la legislación pone a disposición del trabajador para asegurar sus créditos laborales que sin ninguna duda revisten el carácter de alimentarios.

No obstante, cabe aclarar que no se trata de deslegitimar esas nuevas técnicas de gestión que la empresa utiliza. En nuestro país, la libertad de contratar y ejercer toda industria lícita tiene rango constitucional, lo que significa que el único límite a la empresa en el marco de una economía de mercado que goza de garantía constitucional, es que sus actos sean lícitos pues de lo contrario según Rivero Lamas (Rivero, 1999), su limitación privaría de contenido la cláusula constitucional y

naturalmente, se requerirá que tales actos no se encuentren acompañados de la búsqueda de facilidades laborales y administrativas para obtener ventajas comparativas (Barbagelata, 1999).

Ocurre que ante los cambios referidos, algunas opiniones consideran que el Derecho del Trabajo sólo da respuesta a una parte de los trabajadores, dejando indefensas a otros y de allí las sugerencias de adecuación de las normas laborales para darles cabida y garantizar su protección efectiva en el marco de una relación laboral a la par de reprimir aquellas contrataciones que se utilizan en forma fraudulenta con el objetivo de evadir las normas laborales.

Estas ideas encuentran sustento si tenemos en cuenta que la descentralización productiva apareja la atomización de la figura del empleador, las empresas contratantes no siempre son reales, en muchos casos son insolventes; al participar varias empresas con actividades distintas existen problemas vinculados a los convenios colectivos que deben ser aplicados en cada una de las empresas

y se advierte el incumplimiento a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

De la misma manera que ocurre con el concepto de relación de dependencia, existe una tendencia a reformular algunos dispositivos en las legislación laboral tendientes a exigir que quienes segmentan la producción requieran efectivamente a los terceros contratantes el cumplimiento de todas las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como asegurarse que tales contrataciones se efectúen con empresas que poseen solvencia y cuenten con una debida y formal estructura.

5. PARADIGMAS

En este apartado he tomado en consideración sólo algunas manifestaciones que describen con alguna claridad la problemática referida en los apartados anteriores. He omitido muchos otros ejemplos, particularmente aquellos referidos a las empresas de servicios eventuales y el análisis de la totalidad de normas que contemplan supuestos de

solidaridad en la Ley de Contrato de Trabajo, ello así, por cuanto la complejidad de los temas y su análisis particularizado sin duda algunas, excedería en mucho el presente trabajo.

6. UNIONES TRANSITORIAS DE EMPRESAS

La Ley de Sociedades Comerciales argentina permite que distintas empresas se reúnan para el desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro concreto dentro o fuera del territorio de la República, debiendo concretarse el contrato mediante un instrumento público o privado que establezca claramente el objeto de la unión, su duración, la denominación, el domicilio y en especial el nombre y domicilio de su representante así como las condiciones de admisión de nuevos miembros y las sanciones aplicables en el supuesto de incumplimiento de las obligaciones asumidas e inscripto en el Registro Público de Comercio.

A su vez se establece que salvo disposición en contrario del contrato celebrado, no se aplicará la responsabilidad solidaria de las

empresas por los actos y operaciones que deben desarrollar o ejecutar estas uniones de empresas ni por las obligaciones contraídas frente a terceros. Pero la normativa también determina que estas uniones transitorias de empresas no configuran sociedades y no son sujetos de derecho (arts. 377, 379, 380 y 381 de la Ley 19550 modificada por Ley 22903).

Sin embargo, la jurisprudencia ha admitido la responsabilidad de estas uniones empresarias. Desde la óptica legal se ha reconocido que una U.T.E. no puede ser considerada empleadora menos aún si ni siquiera es sujeto de derecho, pero se ha interpretado que cuando se expresa que la UTE es el empleador lo que se quiere significar es que la relación existe con los integrantes de dicha UTE quienes responden frente al dependiente y en nuestra legislación laboral, en el artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo, expresamente se encuentra prevista la figura del sujeto empleador múltiple, tenga o no personalidad jurídica.

Los fallos jurisprudenciales han sido casuísticos. Se las ha responsabilizado con fundamento en la falta de solvencia patrimonial, en supuestos de registrar incorrectamente al trabajador, con fecha de ingreso, categoría, jornada o remuneración diferente a la real o cuando se demostró que el trabajador formó parte de los medios personales de la UTE y los servicios que prestaban estaban encaminados a la concreción del objeto que determinó ese contrato de colaboración empresaria, aún cuando una sola de las sociedades apareciera formalmente como empleadora.

Se ha dicho también que la limitación de la responsabilidad a la que alude la ley de sociedades no puede ser oponible a acreedores protegidos como son los trabajadores, correspondiendo al Juez aplicar el derecho al caso concreto¹⁴ y de acuerdo a lo expresamente normado por el art. 11 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando una cuestión no puede resolverse por

¹⁴ Véase: Fallos consultados emanaron de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo : Sala X Sentencia Definitiva n° 12325 del 12/12/03, in re "Fitz Maurice Mario Daniel c/ Coconor S.A.UTE y otros s/ despido", del 12/12/2003; Sala VII, Sentencia Definitiva n° 34626 del 28/2/01 in re " Ferreira Osvaldo Del Valle c/ Ager S.R.L. s/ Despido".

aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o las leyes análogas, se decidirá en orden a los principios generales del derecho del trabajo, entre los cuales, se encuentra el principio protectorio (art.14 bis de la Constitución Nacional) que rechaza toda limitación en materia de solidaridad.

Criterio similar se ha seguido con relación a las agrupaciones de colaboración empresaria, contempladas en el art. 367 de la Ley de Sociedades que dispone que las agrupaciones de colaboración tampoco constituyen sociedades ni son sujetos de derecho y para condenar solidariamente a todas las empresas que componía esa agrupación se tuvo en cuenta que la trabajadora inició su relación laboral con una de las empresas y continuó haciéndolo con posterioridad al momento en que ésta pasó constituir el grupo empresario; además, continuó prestando servicios en forma simultánea y sin ninguna diferencia para todas las empresas que integraban el grupo, aspecto fáctico que fue corroborado.

Asimismo se consideró que el administrador de la agrupación empresaria había sido quien decidió la rescisión del vínculo laboral e implicó que las integrantes del grupo empresario –por su intermedio– plasmaron su voluntad de rescisión mediante tal acto asumiendo las obligaciones que se generarían y que en definitiva desde la óptica del principio de rango constitucional consagrado en el art.14 bis de la Constitución Nacional, la conducta evidenciada por la demandada y la pretensión de eximirse de responsabilidad con sustento en las normas comerciales era improcedente, pues su comportamiento fue en el marco del concepto de empresa que otorga la Ley de Contrato de Trabajo, ello es, una organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos y avalando los actos del administrador de la agrupación, llevando a cabo el ejercicio abusivo del derecho y la violación al principio protectorio (art. 1071 del

Código Civil y 14 bis de la Constitución Nacional)¹⁵

7. EL TELETRABAJO

El teletrabajo agrupa en Argentina a más de un millón de oficinas hogareñas y los medios de comunicación informaron que en Latinoamérica, en el año 2008 se vendieron aproximadamente tres millones de computadoras portátiles. Muy recientemente, abril de 2009, se ha dado publicidad a un programa gubernamental de entrega de PC en colegios técnicos y se otorgan innumerables facilidades para su adquisición. Estas novedades, en un mundo en crisis económica, social y financiera propicia la expansión de esta forma especial de trabajo y se estima que en el año en curso, más de una cuarta parte de la población laboral mundial participará de esta modalidad laboral.

El problema que se suscita es que las normas clásicas del derecho del trabajo vinculadas a la represión de conductas fraudulentas en las intermediaciones o en la externalización productiva se encuentran con serias limitaciones vinculados a los lugares de trabajo, las jornadas y el cumplimiento de los institutos más relevantes relacionados con la salud de las personas trabajadoras, como las vacaciones, las pausas habituales de descanso diario y semanal, los exámenes médicos así como también respecto de la igualdad de trato entre estos trabajadores y aquellos otros que se desempeñan en la empresa, la capacitación, el sentido de pertenencia y los derechos sindicales. A ello se suma que el teletrabajo puede desarrollarse en el marco de diferentes relaciones contractuales, en relación de dependencia o como una actividad autónoma

A diferencia de Colombia, que en el año 2008 y a los fines de generar empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones, reguló

¹⁵ En este caso, el fallo se dictó en los autos: "Montero Flores Bazán, Marcela B.c/ Agrupación de Colaboración Grupo Paramedic s/ despido", Sentencia n° 19548 del 4/4/08 del Juzgado Nacional del Trabajo n° 25, a cargo de la Dra. Gloria M. Pasten de Ishihara confirmada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII Sentencia Definitiva n° 41128 del 27/8/08.

específicamente esta figura (Díaz, 2009), en mi país estos servicios no se encuentran regulados, no obstante, ha ratificado el convenio 177 sobre Trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo, norma que por imperio de la reforma constitucional de 1994 goza de jerarquía constitucional y actualmente se encuentra en tratamiento legislativo un proyecto de ley para regular esta actividad elaborado por la Comisión de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (Díaz, 2006).

Algunos autores opinan que el teletrabajo es una modalidad contractual que podría insertarse dentro del trabajo a domicilio, figura que sí ha sido regulada, pero lo cierto es que éste último presenta características muy particulares pues se trata de la relación laboral de trabajadores que reciben del tallerista mercadería para elaborar, establece su propio tiempo de trabajo, el lugar donde lo llevará a cabo e incluso puede ser el dueño de sus propias herramientas. De allí que, en la caracterización, se observan ciertas complicaciones con el teletrabajo,

máxime si se tiene en cuenta que la rápida evolución de la tecnología y de las comunicaciones naturalmente se proyecta sobre tal modalidad, aún cuando en ambas figuras puedan hallarse algunos puntos de contacto como el trabajo a distancia y la utilización de herramientas.

8. LOS TELEOPERADORES¹⁶

Estos trabajadores, conocidos también como “call centers” lo hacen en forma directa para una empresa telefónica o vendiendo productos de otra empresa telefónica. Este último supuesto es el que trae las complicaciones. Aparecen dos cuestiones: La primera, vinculada a la determinación de quién es el empleador, la empresa para la que trabajan, la telefónica o las dos y la segunda cuestión, se encuentran ligada al convenio colectivo de trabajo que será de aplicación. La telefónica normalmente tiene un CCT telefónico de base y para la venta de ciertos productos hay otros CCT específicos de telemarketers, con la particularidad

¹⁶ Sobre la base de algunos datos suministrados por la Licenciada en Relaciones del Trabajo Silvia Garro en la Ponencia “Hacia una comprensión de los conflictos Inter e intra sindicales en el sector de telecomunicaciones” presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Montevideo, Uruguay, 2007.

que son menos favorables que el primero.

Tiene que ver también con un desorden sindical donde se presentaron varios factores: desafiliación de algunos sindicatos de la Federación de Trabajadores Telefónicos; creación de una nueva Federación; algunos sindicatos no tienen personería gremial y por lo tanto, de acuerdo a nuestra ley de Asociaciones sindicales carecen de facultades para firmar Convenios Colectivos de Trabajo y se observa que algunas entidades gremiales desafiliadas están firmando sus propios convenios colectivos.

Según sea la empresa para la cual se desempeña el trabajador, puede ocurrir que rija el convenio Colectivo de comercio, en otros casos, puede ocurrir que ni siquiera tengan un convenio propio o apliquen otros convenios no tan favorables como el de la empresa principal.

Como dato que extraigo de la realidad judicial, cabe señalar que en el país opera una empresa que en realidad es un desprendimiento de otra empresa

radicada en el extranjero. Al principio sólo atendía llamadas relacionadas con la empresa telefónica principal. Cuando los trabajadores comenzaron a reclamar el pase a telefónicos porque posee un convenio colectivo más favorable y por ende con mejores beneficios, la empresa inició diversas acciones: aumento de otras campañas no telefónicas (bancos entre otras), cambio de razón social en algunos lados o traslado de trabajadores, acercándose cada vez más a situaciones de empresas tercerizadas que a su vez clasifican a sus empleados en aquellos que trabajan “off shore” (atienden llamadas de otros países) y los que atienden llamadas internas y cada vez más, se trata de derivar sus call centers internos a estos tercerizados encuadrados en comercio.

El conflicto que emerge es sumamente complejo porque las empresas que desarrollan estas actividades, lo hacen para varias empresas principales y se puede constatar que en un mismo espacio físico hay trabajadores atendiendo para varias “empresas principales distintas” y que un mismo trabajador puede cambiar rápida y

fácilmente de una campaña a otra, por ejemplo, de vender tarjetas de un banco a atender llamadas de una telefónica local o atender problemas de los usuarios de celulares extranjeros.

En orden a ello se advierten muchas y variadas situaciones, a modo de ejemplo, en los bancos, los teleoperadores se encuentran regidos por Convenios Colectivos que pueden ser el de comercio o el de los bancarios; naturalmente, esos trabajadores se encuentran en el mismo lugar de trabajo pero con condiciones de trabajo y salarios diferentes. Aquél que se desempeña en un banco cumpliendo tareas de teleoperador percibe una remuneración mayor al trabajador de una empresa tercerizada. O sea sus tareas son iguales pero tienen diferentes salarios según el convenio colectivo que se aplique, si es que cuentan con alguna norma convencional.

Lo más grave es la diferencia entre los salarios en los call centers tercerizados que en general carecen de CCT, son sometidos a severos controles de calidad, cantidad y productividades

que se calculan de formas diversas, desconocidas por los trabajadores.

En la Justicia Nacional del Trabajo existen innumerables casos vinculados a reclamos de trabajadores que se desempeñan de la manera indicada y se ha advertido en algunos supuestos, que esas empresas forman parte de un grupo económico que mediante la tercerización de parte de la actividad normal y específica intentan evadir la aplicación del convenio colectivo que resulta más favorable para los trabajadores.

En el análisis de las pruebas se ha podido detectar por ejemplo que poseen el mismo domicilio legal inscripto en el Registro pertinente; que en juicio denuncian domicilios diferentes aunque en los instrumentos legales figure el mismo para todas las empresas; el dominio de la página web a nombre de la empresa tercerizada le pertenece a la principal y las dos empresas tienen igual domicilio en el extranjero y los testigos que comparecen a declarar en las causas generalmente refieren que las tareas realizadas se hallaban vinculadas con todas las empresas del grupo

económico y como si fuera poco, también se ha constatado serias irregularidades en la documentación contable de la empresa evidenciando únicamente la vinculación de un grupo económico y no de empresas tercerizadas con estructura y solvencia propia, aplicando convenciones colectivas diferentes a las que realmente correspondía con el consiguiente perjuicio a los trabajadores pues se proyecta en los salarios, los descansos y las normas de seguridad e higiene del trabajo.

9. SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN

Tal como expresé en párrafos anteriores, la Ley de Contrato de Trabajo receptó el instituto de la solidaridad del Derecho Civil como herramienta para evitar conductas fraudulentas y la violación al orden público laboral. Contempla situaciones tales como la interposición y la mediación, las empresas de servicios eventuales, la contratación, la subcontratación y las empresas subordinadas o relacionadas. De esos supuestos, el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, es el que más

complejidades ha presentado en orden a la interpretación de su ámbito de aplicación, especialmente, ante las nuevas modalidades contractuales y de gestión empresaria a las que me he referido. Esta norma que consta de cinco párrafos, en el primero dispone que: "Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea le acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social".

La cuestión, que ha originado interpretaciones contradictorias, es la relativa a qué debe entenderse por "trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento" y al respecto existen dos posturas netamente diferenciadas (Hierrezuelo, 2003). Una amplia que propugna que no debe entenderse sólo la actividad principal sino también las accesorias y secundarias; por ejemplo,

en el caso de comedores de empresa o trabajos e vigilancia o limpieza, se considera que forman parte de la totalidad de la organización y contribuyen al logro del resultado final por lo que el empresario es responsable solidariamente con los contratistas por las obligaciones laborales y de seguridad social.

En cambio, otra opinión, más restringida, sostiene que sólo debe incluirse aquellos trabajos o servicios que se encuentren íntimamente relacionados con la actividad de la empresa y que no puedan ser escindidos de la misma sin alterar el proceso productivo con exclusión de los secundarios o accesorios. En el ejemplo anterior, si la vigilancia o la limpieza se llevaba a cabo en una institución bancaria, ésta cumple sus operaciones propias y las anexas relacionadas con la banca pero de ningún modo y para funcionar regularmente, requiere el servicio de limpieza o de vigilancia.

A los fines ilustrativos y mostrar las diferentes interpretaciones vinculadas al art.30 de la Ley de Contrato de Trabajo, cito dos supuestos. El primero

¹⁷, se trata de una librería comercial ubicada en un shopping. La trabajadora de la librería en el juicio por despido, solicitó, con fundamento en dicha norma, que se condenara a las dos solidariamente porque entre ambas existía un contrato de locación y que el shopping no se limitaba a alquilar locales sino a hacer una explotación comercial a través de ellos. En primera Instancia se dijo que la empleadora se dedicaba a la comercialización de artículos de librería y la actividad del shopping era la explotación de inmuebles propios, por ende, la librería no se vinculaba con la actividad principal del shopping, razón por la cual se desestimó la responsabilidad solidaria pretendida.

Por el contrario, la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, entendió que los contratos de locación revelaban que la actividad del shopping era la explotación de complejos comerciales, destinados a la comercialización en forma organizada de bienes y servicios, además alquilaba

¹⁷ Véase: Autos: “ Deluca, Daniela Vanesa c/ Produmedia S.A. y otro s/ despido”, Sentencia n° 19438 del 20/6/07 del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo n° 25 a cargo de la suscripta, aspecto modificado por la Sala III de la CNAT S.D. n° 89099 del 31/8/07.

los locales ubicados en los paseos de compras de su propiedad mediante el pago de un canon equivalente a un porcentaje de la recaudación bruta mensual, y por ende, “...las ganancias obtenidas por ésta última dependen directamente de la facturación bruta mensual derivada de la comercialización de los bienes y servicios por los locatarios del complejo comercial,...la actividad desarrolladas por (...) es necesaria para el cumplimiento de los fines de shopping...y forma parte del giro normal y habitual de sus negocios...” , estableciendo la solidaridad entre ambas demandadas conforme el art. 30 de la L.C.T.

El segundo caso que deseo comentar, se vincula con una empresa telefónica donde el trabajador solicitó se decretara la responsabilidad solidaria con sustento en la vinculación contractual existente con quien había sido su empleadora y comercializaba los productos de larga distancia que brindaba la prestataria del servicio telefónico.¹⁸

¹⁸ Véase: Autos: Rossini Edgardo D.c/ Motorcuenta y otros s/ despido” Sentencia n° 19475 del 21/09/07 del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo n° 25 a cargo de la Dra.Gloria M.Pasten de

La empresa telefónica reconoció el contrato que la unía con la empleadora del trabajador para la comercialización únicamente del servicio telefónico de larga distancia pero negó la existencia de solidaridad en los términos del art.30 de la Ley de Contrato de Trabajo pues a su criterio tales tareas sólo eran accesorias y en modo alguno propias, normales y específicas del establecimiento dado que su actividad es la de generación y distribución de telecomunicaciones.

En el expediente se acreditó, mediante prueba testimonial, que se vendía suscripciones de larga distancia a los abonados de la empresa telefónica con base en un listado que la mencionada suministraba pero lo más relevante del caso fue el análisis del contrato que unía a las empresas. Allí se constató que la empleadora del trabajador vendía por cuenta y orden de la telefónica el servicio telefónico de larga distancia a sus propios clientes del segmento; se obligaba a seguir la operatoria comercial establecida por la

Ishihara, confirmado por la Sala V de la CNAT S.D. n° 70795

telefónica, utilizando exclusivamente sus formularios de prescripción, folletos y materiales; expresamente se establecía que los formularios aludidos en ningún caso podían ser firmados, sellados, con iniciales o intervenidos en forma alguna por personal de la empleadora; la telefónica estaba facultada para llevar a cabo cualquier tipo de auditoria, inspección y/o encuesta sobre la atención comercial de los clientes; la contraprestación por la comercialización era en base a comisiones, el personal de la empleadora estaba bajo su directa y única dependencia, debía dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de seguridad, higiene, medicina laboral y protección del medio ambiente pero cuando la telefónica consideraba que ese personal no era idóneo, la empleadora debía desafectarlo y por último, ésta, no podía comercializar el servicio de larga distancia nacional e internacional de ningún otro prestador distinto de la telefónica ni de empresas controladas, vinculadas, contratadas y/o de algún modo relacionadas con otros prestadores del servicio de larga distancia nacional e internacional.

En resumen, la telefónica le otorgó a la empleadora del trabajador el derecho a comercializar por su cuenta y orden el servicio telefónico de larga distancia, a cambio de una comisión, estableciendo pautas de exclusividad y reservándose la facultad de separar a personal de la contratante si no lo estimaba idóneo así como de ejercer el control del cumplimiento de las normas laborales, de higiene y seguridad en el trabajo y los relativos a las prestaciones de orden laboral, cargas sociales, contribuciones previsiones de seguridad social, de manera tal que se consideró que era evidente la existencia de una vinculación necesaria entre ambas empresas, donde la telefónica se valió de la empleadora para obtener la comercialización del servicio telefónico de larga distancia mediante la venta telefónica, constituyendo ésta la actividad normal y específica de la primera, en tanto la misma no hubiera sido posible sin la intervención de la empresa contratada, quien a su vez debía llevarlas a cabo en forma exclusiva, por su cuenta y orden, percibiendo comisiones, y se arribó a la conclusión que se había configurado una unidad técnica de ejecución, y por

ende la telefónica debía responder solidariamente conforme el art. 30 de la L.C.T.

La Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la decisión de Primera Instancia y argumentó que fue la propia empresa telefónica la que decidió, para poder operar o poder cumplir con la prestación de ese servicio a su cargo, recurrir a terceras empresas para que sean éstas quienes desarrollen distintos aspectos de su actividad propia, la cual cedió a sus contratistas, circunstancia que demostró que se hallaba estrechamente vinculada con su propia unidad técnica de ejecución y destinada al logro de sus fines empresarios y en tal sentido, su actividad no hubiera sido posible sin la intervención de la empresa contratada, quien a su vez debía llevarlas a cabo en forma exclusiva para la recurrente.

9. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

El nuevo escenario mundial presenta una complejidad de tal magnitud que afecta la realidad económica, social y

política. La pobreza, la marginalidad social, el desempleo, el hambre, las enfermedades, la desigualdad, el individualismo, la falta de solidaridad y la distribución inequitativa de la riqueza, son fenómenos que naturalmente se proyectan en la legislación laboral.

Pareciera que esa realidad supera las previsiones de la legislación laboral, circunstancia que ha originado un debate doctrinario tendiente a encontrar alternativas válidas para reaccionar frente a embates que pretenden minar la protección de las personas trabajadoras precarizando aún más su situación laboral.

No se trata de deslegitimar las nuevas técnicas de gestión que la empresa utiliza y el propósito de lucro, se persigue en todo caso, que el Derecho del Trabajo otorgue su protección a todas aquellas personas que prestan sus servicios en el marco de una relación laboral; que la legislación sea adecuada para reprimir contrataciones que se utilizan en forma fraudulenta con el objetivo de evadir la legislación protectoria, receptando en un marco crítico y constructivo aquellas opiniones que

refieren la insuficiencia de los conceptos clásicos ante la constatación de empleadores difusos, empresas insolventes, incumplimiento de las normas de seguridad e higiene del trabajo y la consecuente debilitación del sistema sindical.

A mi modo de ver y aún cuando la legislación laboral amerite algunas adaptaciones, no considero que la solución provenga únicamente de una respuesta legislativa, sino que debe surgir de la concertación de todos los actores sociales, Estado, Asociaciones de Trabajadores y Empleadores a la par del verdadero reconocimiento, respeto y acatamiento a los documentos emanados de organizaciones internacionales y fundamentalmente, del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Para quienes debemos interpretar y aplicar las normas laborales y dar a cada uno lo suyo, con sentido de justicia y equidad, mucho más en momentos de crisis como los que estamos viviendo, aún cuando se requiera la adecuación de algunas normas laborales en la búsqueda de

respuestas a nuevas situaciones, adquiere verdadera dimensión la primacía de la realidad que obliga a la magistratura laboral a aplicar el Derecho del Trabajo, independientemente de las formas o denominaciones que las partes hubieran convenido, que nos conduce a considerar el cúmulo de indicios y a la par, el principio de irrenunciabilidad de derechos, el orden público laboral y la presunción legal de la existencia de contrato de trabajo ante la prestación de servicios.

La directriz fundamental es proteger el trabajo de las personas y con ello su dignidad y bienestar y otorgar verdadera operatividad a las normas nacionales e internacionales que refuerzan los principios que dieron origen a nuestra disciplina. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos se desarrolla alrededor del principio de que todos los seres humanos somos iguales en dignidad y derechos. Esa dignidad es el único valor absoluto y el centro de creación de los derechos humanos, de allí que, en el contrato de trabajo, la dignidad de la persona trabajadora forma parte de ella misma y es indivisible.

En orden a ello, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina ha enfatizado que cuando se encuentre en juego la dignidad del trabajador, su integridad física, psíquica y moral y la tutela de sus salud, así como el resarcimiento de los daños que puedan derivarse del ámbito laboral, se debe poner el acento en la revalorización de la persona humana por sobre las leyes del mercado o cualquier otro tipo de pauta mercantilista especialmente porque "...el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en si mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental..."¹⁹, pensamiento que trasunta, sin duda alguna, que el Derecho del Trabajo es por y para la persona trabajadora.

Tal vez las ideas plasmadas que he esbozado en esta ponencia no son desconocidas y ni siquiera agotan la temática, no obstante, la intención ha

¹⁹ Vease: C.S.J.N.: Casos "Vizzotti Carlos A. c/ AMSA S.A. s/ despido del 14/9/04 y "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.s/ accidentes Ley 9688" del 21/9/04.

sido -aprovechando esta insuperable ocasión- transmitir a quienes se sienten comprometidos con el Derecho del Trabajo, la necesidad de colaborar en la construcción de un mundo cada día más democrático, con espacio suficiente para que cada grupo social se haga escuchar, sin distinciones arbitrarias y en igualdad de oportunidades (Dobarro, 1996) y orientadas a darle verdadero contenido a la idea de trabajo decente como lo propugna la Organización Internacional del Trabajo.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbagelata, H. (1999). *"Hablemos de flexibilidad y globalización"*, Revista de Derecho Laboral n° 194, XLII, Abril-Junio. Buenos Aires .
- Barbetio, A. & LO VUOLO, R. (1992). *"La modernización excluyente Transformación económica y Estado de Bienestar en la Argentina"* - Unicef/ Ciepp/ Losada, Buenos Aires
- Declaración del G20 en Londres, 2009, - www.ituc.csi.org

- Dobarro, V. (1996). *“La no discriminación y la igualdad de trato en el empleo”*. Doctrina Laboral, Errepar, Buenos Aires
- Fernández, J. (2007). *“Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”* - Tomo I - 3ra. edición actualizada - La Ley, Buenos Aires.
- García Vior, A y Otros (2009). *“Teletrabajo, Parasubordinación y Dependencia laboral”*, Errepar, Buenos Aires.
- Hierrezuelo, R. y Núñez, P. (2003). *“Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo”*. Hammurabi, Buenos Aires.
- Krotoschin, E. (1981). *“Tratado práctico de Derecho del Trabajo”*. Vol. 1. Depalma, Buenos Aires.
- Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social (2008). *“Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina”*“ Grupo de Expertos en Relaciones laborales: Oscar Valdovinos, (Presidente), Alvarez, Eduardo Oscar, Zapiola Carlos Aldao, Elffman, Mario, Elias, Jorge, Fontana, Beatriz, Rodríguez Mancini Jorge, Sappia, Jorge, Simón, Julio César y Topet Pablo. 2008 - Rubinzal - Culzoni Editores Buenos Aires,
- Neffa, J. (2003): *“El Trabajo Humano”* Lumen, Buenos Aires.
- Organización Internacional Del Trabajo (O.I.T.). Conferencia Internacional del Trabajo 95ª Reunión, 2006, *“La Relación del Trabajo”*
- ----- (2009): Resumen Ejecutivo - Informe Mundial sobre salarios 2008/2009
- Panaia, M. et al (1996). *“Trabajo y Empleo Un abordaje interdisciplinario”* EUDEBA- Buenos Aires.
- Perez, M. et al (2003). *“Contrato de Trabajo. Caracteres esenciales. Lugar de Trabajo. Cambio. Ius variandi. Requisitos de validez”*, en Colección de análisis de Jurisprudencia. Derecho del trabajo y la Seguridad Social, dirigido por Estela M. Ferreirós. La Ley, Buenos Aires
- Pla Rodríguez, A. (2000). *“La descentralización empresarial y el derecho del trabajo”* en *“Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y*

- el Derecho del Trabajo*.
Fundación de Cultura
Universitaria, Montevideo.
- Rivero Lamas, J. (2000). *“La descentralización productiva y las nuevas formulas organizativas de trabajo”*. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, Zaragoza, 1999, Publicado en Serie Relaciones Laborales n° 28, Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid
 - Sala Franco, T. (1991). *“Derecho del Trabajo”* 1991, Tirant lo Blanch, Valencia
 - ----- (2002). *“El ámbito subjetivo de protección del trabajo”* en *“Anuario de Derecho del Trabajo de la Universidad Austral, quórum*. Buenos Aires
 - Supiot, A. (1999). *“Trabajo asalariado y Trabajo independiente”* Ponencia presentada en el VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Varsovia
 - ----- (2008). *“Derecho del Trabajo”*. Heliasta, Buenos Aires
 - ¿----- TRABAJO Y EMPLEO, Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa, 1999, coordinado por Alain Supiot, Tirant lo Blanch, Valencia, España, 1999

INSTRUCTIVO PARA AUTORES PRINCIPIA IURIS

Principia Iuris es la revista institucional impulsada por la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja, y su cuerpo docente, con periodicidad semestral, que publica artículos inéditos como producto definitivo o parcial de los resultados de investigaciones en el campo Socio-Jurídico, así como reflexiones y memorias en las áreas del conocimiento social, histórico, cultural y político, con el propósito de hacerlos visibles ante la comunidad nacional e internacional, en un esfuerzo por socializar los resultados en las investigaciones de la comunidad académica y con la expectativa de contribuir con el desarrollo del bienestar social.

Criterios de los artículos que se presenten a consideración del comité editorial para su publicación:

1. Los artículos deben ser originales y contener una extensión de 12 a 25 páginas, en formato carta, fuente Arial 12, espacio 1 y $\frac{1}{2}$ y con márgenes no inferiores a 3 cm.

2. En una nota o pie de página superpuesta al nombre del autor al inicio del artículo, debe mencionarse cargo e institución en que labora, máximo título académico obtenido, correo electrónico, nombre del proyecto y estado de la investigación, grupo de investigación al cual pertenece y la clase de artículo que es. (Lo anterior teniendo en cuenta la tipología de COLCIENCIAS:

- **Artículo de investigación científica y tecnológica:** presenta, de manera detallada, los resultados originales de proyectos terminados de investigación. Estructura: introducción, metodología, resultados y conclusiones.

- **Artículo de reflexión:** presenta resultados de investigación terminada desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.

- **Artículo de revisión:** resultado de una investigación terminada donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo. Se caracteriza por presentar una cuidadosa revisión bibliográfica de por lo menos 50 referencias.)

3. Presentación del artículo con título (15 palabras máximo), subtítulo opcional y nombre del autor.

4. El cuerpo del artículo debe contener las siguientes características:

- Resumen (no podrá ser inferior a 100 ni tampoco exceder 200 palabras)
- Palabras Clave: se deben registrar mínimo 4, máximo 7 palabras.

- Abstract: Será la traducción del resumen, en la que el autor vea por conservar el sentido del mismo.
- Keywords: Debe corresponder a las palabras clave consignadas en español conservando la esencia del significado en el texto.
- Introducción
- Desarrollo del trabajo
- Resultados (sólo en el caso de un artículo de investigación).
- Conclusiones
- Bibliografía

5. Referencias Bibliográficas: Se utilizará el sistema APA (American Psychological Association) para las citas de referencia, como aparece en la revista IUSTA No. 29 páginas 163 - 168:

CITAS DE REFERENCIA EN EL TEXTO (Cita textual)

El estilo APA requiere que el autor del trabajo documente su estudio a través del texto, identificando autor y fecha de los recursos investigados. Este método de citar por autor fecha (apellido y fecha de publicación), permite al lector localizar la fuente de información en orden alfabético, en la lista de referencias al final del trabajo.

A. Ejemplos de citar en el texto una obra por un autor:

1. De acuerdo a Meléndez Brau (2000), el trabajo afecta los estilos de ocio...
2. En un estudio sobre la influencia del trabajo sobre los estilos de ocio... (Meléndez Brau, 2000).
3. En el año 2000, Meléndez Brau estudió la relación entre los estilos de ocio y el trabajo...

Cuando el apellido del autor forma parte de la narrativa, como ocurre en el ejemplo **1.**, se incluye solamente el año de publicación de artículo entre paréntesis. En el ejemplo **2.**, el apellido y fecha de publicación no forman parte de la narrativa del texto, por consiguiente se incluyen entre paréntesis ambos elementos, separados por una coma. Rara vez, tanto la fecha como el apellido forman parte de la oración (ejemplo **3.**), en cuyo caso no llevan paréntesis.

B. Obras con múltiples autores:

1. Cuando un trabajo tiene dos autores (as), siempre se cita los dos apellidos cada vez que la referencia ocurre en el texto.
2. Cuando un trabajo tiene *tres, cuatro o cinco autores*, se citan todos los autores la primera vez que ocurre la referencia en el texto. En las citas subsiguientes del mismo trabajo, se escribe solamente el apellido del primer autor seguido de la frase "et al." y el año de publicación.

Ejemplos:

Ramírez, Santos, Aguilera y Santiago (1999) encontraron que los pacientes... (primera vez que se cita en el texto).

Ramírez et al. (1999) concluyeron que... (próxima vez que se menciona en el texto).

3. Cuando una obra se compone de seis o más autores (as), se cita solamente el apellido del primer autor seguido por la frase “et al.” y el año de publicación, desde la primera vez que aparece en el texto. (En la lista de referencias, sin embargo, se proveen los apellidos de todos los autores.)

4. En el caso que se citen dos o más obras por diferentes autores en una misma referencia, se escriben los apellidos y respectivos años de publicación separados por un punto y coma dentro de un mismo paréntesis.

Ejemplo:

En varias investigaciones (Ayala, 1994; Conde, 1996; López y Muñoz, 1999) concluyeron que...

C. Citas literales:

Todo el texto que es citado directamente (palabra por palabra) de otro autor requiere de un trato diferente para incluirse en el texto. Al citar directamente, se representa la cita palabra por palabra y se incluye el apellido del autor, año de publicación y la página en donde aparece la cita.

1. Cuando las citas directas son cortas (menos de 40 palabras), éstas se incorporan a la narrativa del texto entre comillas. Las normas de la APA no aclaran si ese texto debe ir en cursiva o no, desde mi punto de vista si el texto va corrido dentro de un párrafo más amplio se deja en letra normal, pero si se destaca con dos puntos y aparte entonces debe poner en cursiva.

Ejemplo:

“En estudios psicométricos realizados por la Universidad de Connecticut, se ha encontrado que los niños tienen menos habilidades que las niñas” (Ferrer, 1986, p.454).

2. Cuando las citas directas constan de 40 o más palabras, éstas se destacan en el texto en forma de bloque sin el uso de comillas. Comienza este bloque en una línea nueva, sangrando las mismas y subsiguientes líneas a cinco espacios (se puede utilizar el Tabulador). El bloque citado se escribe a doble espacio.

Ejemplo:

Miele (1993) encontró lo siguiente:

El “efecto de placebo” que había sido verificado en estudio previo, desapareció cuando las conductas fueron estudiadas de esta forma. Las conductas nunca fueron exhibidas de nuevo aún cuando se administran drogas verdaderas. Estudios anteriores fueron claramente prematuros en atribuir los resultados al efecto placebo (p. 276).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS AL FINAL DEL DOCUMENTO

La lista bibliográfica según el estilo APA guarda una relación exacta con las citas que aparecen en el texto del trabajo. Solamente se incluyen aquellos recursos que se utilizaron para llevar a cabo la investigación y preparación del trabajo y que, por tanto, están citados en el cuerpo del mismo tal y como se veía en el apartado anterior.

- La lista bibliográfica se titulará: **Referencias bibliográficas** o **Referencias**.
- La lista tiene un orden alfabético por apellido del autor y se incluye con las iniciales de sus nombres de pila.
- Debemos sangrar la segunda línea de cada entrada en la lista a cinco espacios (utilice la función sangría francesa del procesador de palabras).
- Los **títulos de revistas o de libros** se ponen en letra itálica; en el caso de revistas, la letra itálica comprende desde el título de la revista hasta el número del volumen (incluye las comas antes y después del número del volumen).
- Se deja un solo espacio después de cada signo de puntuación.

Formatos básicos generales

Publicaciones periódicas (revistas)

Autor, A.A. (año). Título del artículo. *Título de la revista, volumen, páginas.*

Publicaciones no periódicas (libros)

Autor, A.A. (año). *Título de la obra.* Lugar de publicación: Editor o casa publicadora.

EJEMPLOS DE REFERENCIAS

Revistas profesionales o “journals”

Artículo con dos autores:

- Campoy, T.J. y Pantoja, A. (2005). Hacia una expresión de diferentes culturas en el aula: percepciones sobre la educación multicultural. *Revista de Educación*, 336, 415 – 136.

Artículo con un solo autor:

- Pantoja, A. (2005). *La acción tutorial en la universidad: propuestas para el cambio.* Cultura y Educación, 17 (1), 67-82.

Revista popular (magacín)

- Sánchez, A. (2000, mayo). Bogotá: La capital más cercana a las estrellas. *Geomundo*, 24, 20-29.

Se incluye la fecha de la publicación – el mes en el caso de publicaciones mensuales y el mes y el día en el caso de publicaciones semanales. Se incluye número de volumen

Artículos de periódicos

- Ferrer, M. (2000, 14 de julio). El centro de Bellas Artes escenario para 12 estrellas de ópera. *El San Juan Star*, p.24

Ejemplos de referencia a libros

- Pantoja, A. (2004). *La intervención psicopedagógica en la Sociedad de la Información. Educar y orientar con nuevas tecnologías*. Madrid: EOS.

Libro con nueva edición:

- Match, J. E., y Birch, J. W. (1987). *Guide to successful thesis and dissertation* (4th ed). New York: Marcel Dekker.

Libro con autor colectivo (agencia de gobierno, asociaciones, institutos científicos, etc.):

- American Psychological Association. (2001). *Publication manual of the American Psychological Association* (5th ed.). Washintong, DC: Author.
- Cuando el autor y editor son los mismos, se utilice la palabra **Authot** (Autor) para identificar la casa editora.

Enciclopedia:

- Llorca, C. (1991). Revolución Francesa. En *Gran enciclopedia RIALP*. (Vol. 20, pp. 237-241). Madrid: Ediciones RIALP.

Tesis de maestría no publicada

- Rocafort, C. M., Sterenberg, C., y Vargas, M. (1990). *La importancia de la comunicación efectiva en el proceso de una fusión bancaria*. Tesis de maestría no publicada, Universidad del Sagrado Corazón, Santurce, Puerto Rico.

Recursos electrónicos

La World Wide Web nos provee una variedad de recursos que incluyen artículos de libros, revistas, periódicos, documentos de agencias privadas y gubernamentales, etc. Estas referencias deben proveer al menos, el título del recurso, fecha de publicación o fecha de acceso, y la dirección (URL) del recurso en la Web. En la medida que sea posible, se debe proveer el autor del recurso.

Documentos con acceso en el World Wide Web (WWW):

- Brave, R. (2001, December 10). *Governing the genome*. Retrieved June 12, 2001, from <http://online.sfsu.edu/%7Erone/GEessays/GoverningGenome.html>
- Suñol, J. (2001). *Rejuvenecimiento facial*. Recuperado el 12 de junio de 2001, de <http://drsunol.com>
- Artículo de revista localizado en un banco de datos (ProQuest):
- Lewis, J. (2001). Career and personal counseling: Comparing process and outcome. *Journal of Employment Counseling*, 38, 82-90. Retrieved June 12, 2002, from <http://proquest.umi.com/pqdweb>
- Artículo de un periódico en formato electrónico:
- Melvilla, N. A. (2002, 6 de junio). Descubra los poderes del ácido fólico. *El Nuevo Día Interactivo*. Recuperado el 12 de junio de 2002, de <http://endi.com/salud>

Documentos jurídicos y gubernamentales de Colombia:

- Colombia, congreso Nacional de la República (2005, 29 de Junio), “Ley 960 del 28 de Junio de 2005, por medio de la cual se aprueba la Enmienda del ‘Protocolo de Montreal relativo a sustancias que agoten la capa de ozono’, adoptada en Beijing, China, el 3 de Diciembre de 1999”, en Diario Oficial, núm. 45.955, 30 de Junio de 2005, Bogotá.
- Colombia, Ministerio del Interior (2005, 29 de Febrero), “Decreto número 321 del 25 de Febrero de 2005, por el cual se crea la Comisión Intersectorial Permanente para los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario”, en Diario Oficial, núm. 25.659, 5 de Julio de 2005, Bogotá.
- Colombia (1997), constitución Política, Bogotá, Legis.
- Colombia, Corte Constitucional (1995, octubre), “Sentencia C – 543”, M. p. Hernández Galindo, J. G., Bogotá.
- Colombia, Ministerio de Educación Nacional (2005), “Estándares para el Currículo de lengua castellana” [documento de trabajo].
- Colombia (2005), Código Penal, Bogotá, Temis. (Fin cita textual)

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES

Las fotografías, ilustraciones y gráficos deberán enviarse en archivos independientes del texto principal. También deberán ser identificadas como “figura” y enumeradas según el orden de utilización en el texto. La buena calidad de las ilustraciones, en la

publicación se debe a la calidad de archivo enviado por el autor. Cada ilustración debe tener un pie de imagen que de cuenta de su providencia.

6. Entregar la carta de aceptación de condiciones de la revista y autenticidad del contenido del artículo.

7. Observaciones Generales.

8. Fechas y entrega de artículos.

9. Los artículos deben hacerse llegar en medio impreso y magnético al Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja. Correo electrónico: revistaderecho@ustatunja.edu.co.

El comité editorial de la revista seleccionará los artículos para publicación con base en los conceptos emitidos por pares académicos en calidad de evaluadores anónimos, y en el cumplimiento de los requisitos de forma y contenido, los trabajos que no sean seleccionados, podrán ser publicados en oportunidades posteriores.

10. La revista se publica en los meses de junio y diciembre, razón por la cual los artículos pueden hacerse llegar al editor en cualquier época del año.

DECLARACION DE ORIGINALIDAD DE ARTÍCULO PRESENTADO

Titulo del artículo que se presenta:

Área: _____

Autor: _____

Fecha de presentación: _____

Por medio de esta comunicación certifico que el artículo que estoy presentando para posible publicación en la revista institucional impulsada de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja, Principia Iuris , es de mi entera autoría, siendo sus contenidos producto de mi directa contribución intelectual.

Todos los datos y referencias a publicaciones hechas están debidamente identificados con su respectiva nota bibliográfica y en las citas que se destacan como tal.

Por todo lo anterior, declaro que el material presentado se encuentra conforme a la legislación aplicable en materia de propiedad intelectual, y por lo tanto, me hago responsable de cualquier reclamación relacionada a esta.

En caso de que el artículo presentado sea publicado, manifiesto que cedo plenamente a la Universidad Santo Tomás seccional Tunja los derechos de reproducción del mismo. Como contraprestación de la presente cesión, declaro mi conformidad de recibir (5) ejemplares del número de la revista en que aparezca mi artículo.

El autor,

El editor,

C.C..

C.C.

Principia Iuris ISSN 0124-2067

INSTRUCTIVOS PARA PARES EVALUADORES

Formato de evaluación de artículos
REVISTA PRINCIPIA IURIS ISSN 0124-2067

1. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

Nombre completo: _____

Fecha de Nacimiento _____

Cédula de Ciudadanía o de Extranjería _____

Lugar de trabajo: _____

Cargo: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____ Mail: _____

Título Pregrado: _____

Títulos (s) Posgrado: _____

Artículos publicados:

Tema: _____

ISSN de la Revista: _____

Fecha Publicación: _____

Áreas de Especialidad _____

Fecha recepción: _____

Fecha de devolución: _____

Título del Artículo: _____

Autor del Artículo: _____

2. EVALUACIÓN DEL ARTÍCULO

2.1 TIPO DE ARTÍCULO (señale con x)

- Artículo de investigación
- Artículo de reflexión
- Artículo de revisión
- Otros (indique cuál) _____

2.2 INTERÉS PARA EL LECTOR (Señale con x)

- Aporte de nuevos datos e información ()
- Aporte nuevas interpretaciones o argumentaciones ()
- Aporte por compendio, síntesis o revisión ()
- Aporte teórico ()
- Aporte metodológico ()
- Revisión exhaustiva de bibliografía ()
- Sin mucho interés ()
- Otro comentario: _____

2.3 ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL ARTÍCULO: Califique de uno (mínimo) a cinco(máximo) cada uno de los siguientes criterios:

2.4

- ¿El artículo hace una nueva e importante contribución al conocimiento por medio de material empírico y/o conceptual, o como síntesis teórica? ()
- ¿El artículo logra el objetivo planteado? ()
- ¿El problema sobre el que trata está planteado de manera clara en la introducción? ()
- ¿Las conclusiones y los resultados se relacionan con el objetivo? ()
- ¿La presentación del argumento es clara y coherente? ()
- ¿El argumento sustenta la conclusión? ()
- ¿El material está presentado de manera efectiva y es adecuado para sustentar la discusión? ()
- ¿Presenta estudios anteriores y debates sobre el tema? ()
- ¿Las interpretaciones son convincentes? ()
- ¿El artículo contiene, según su conocimiento, omisiones significativas o errores? ()
- ¿Hay partes del argumento que son potencialmente erróneas, vagas o no suficientemente precisas? ()
- Otro comentario _____

2.5 SOBRE LA FORMA DEL ARTÍCULO

- ¿El título y el resumen reflejan adecuadamente el contenido del artículo? (Si _ No_)
- ¿Sugiere algún cambio? _____
- ¿Las palabras clave son adecuadas y suficientes? (Si _ No _)
- ¿Sugiere algún cambio? _____
- ¿La longitud es adecuada? (Si _ No _)
- ¿Sugiere algún cambio? _____
- ¿Da el/la autor(a) demasiadas referencias o muy pocas? (Si _ No _)
- **¿Son estas apropiadas para los puntos que intenta hacer en el texto?** (Si _ No _)
- ¿Hay errores obvios en la bibliografía? (Si _ No _)
- ¿Se omiten fuentes importantes? (Si _ No _)

2.6 RECOMENDACIONES PARA EL EDITOR (Señale con x)

- Publicable sin modificaciones ()
 - Publicable con modificaciones (se indican abajo) ()
 - No publicable (se indica abajo la razón) ()
-
-

2.7 RECOMENDACIONES PARA EL AUTOR

Recomiende cambios puntuales, indicando los apartes del artículo en que deberían introducirse, o cambios generales en cuanto a estructura del documento:

Comentarios (use papel adicional si lo requiere)

Firma: _____

