

TÍTULO:	DEL POR QUÉ NO ES OBLIGATORIA LA CONTRIBUCIÓN DESTINADA A ADIMRA (ACUERDO 58/2001)
AUTOR/ES:	Las Heras, Horacio R.
PUBLICACIÓN:	Práctica y Actualidad Laboral (PAL)
TOMO/BOLETÍN:	XXII
PÁGINA:	-
MES:	Febrero
AÑO:	2024
OTROS DATOS:	-

---

**HORACIO LAS HERAS**

## **DEL POR QUÉ NO ES OBLIGATORIA LA CONTRIBUCIÓN DESTINADA A ADIMRA (ACUERDO 58/2001)**

### **I - BREVES NOTICIAS PREVIAS**

Como parte de una práctica corporativa inveterada en las relaciones laborales argentinas, el 5 de setiembre de 2001 se celebró un acuerdo<sup>(1)</sup> exclusivamente entre la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (en adelante, UOM) y la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (en adelante, ADIMRA), identificado con el acuerdo 58/2001.

En dicho instrumento se obligaba a los empleadores metalúrgicos a efectuar una contribución mensual para todas las empresas de la actividad metalúrgica (afiliadas o no afiliadas) equivalente al 1% del total de las remuneraciones brutas mensuales devengadas correspondientes al personal convenionado con destino -exclusivamente- a ADIMRA para -según se explicaba- cumplir *los propósitos y objetivos consignados en sus estatutos sociales y en el acuerdo*.

A su vez, y como si fuera parte de una devolución de favores, acordaron las mismas partes el establecimiento de la denominada "cláusula de solidaridad", consistente en la retención de un importe equivalente al 2% del total de las remuneraciones brutas mensuales devengadas correspondientes a los trabajadores comprendidos en el [convenio colectivo de trabajo \(CCT\) 260/1975](#) no afiliados a la UOM, que sería retenida por los empleadores y con destino a dicha entidad sindical.

Unos pocos días después, la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, mediante la [resolución 227/2001](#), homologó dicho acuerdo, seguramente sin haber advertido que tal acto administrativo no daba estricto cumplimiento con el control de legalidad que debía efectuar la Autoridad de Aplicación en los términos de la ley de convenciones colectivas de trabajo vigente a dicha época.<sup>(2)</sup>

Luego, y al característico accionar pendular de las distintas administraciones de la República, se dictaron las [resoluciones 98/2003, 142/2003, 649/2019 y 240/2023](#), que intentaron de diferentes maneras "interpretar" o, peor aún, hacerle decir al acuerdo lo que el acuerdo no decía, tornándose la Autoridad de Aplicación como una suerte de exégeta de quienes participaron de aquel acto ocurrido 22 años atrás. La simple lectura de las mismas ratifica el calificativo de "pendular" en función del "pensamiento" de la Administración de turno.

Razonablemente, y frente a tan profusa y contradictoria expresión normativa que -a no dudarlo- lesiona la seguridad jurídica que debe primar en un estado de derecho, intentaremos dar una respuesta lógico-jurídica que (anticipamos) concluirá en el título de esta nota.

### **II - ¿QUÉ ES, DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO, EL ACUERDO 58/2001?**

Es conocido por todos que muchos de los CCT correspondientes a los grandes gremios industriales y de servicios mantienen, todavía y habiendo pasado casi 50 años, y por efecto de la "ultraactividad", las cláusulas y condiciones de trabajo de 1975.

No está exento de estas circunstancias el [CCT 260/1975](#) correspondiente a la actividad metalúrgica, a pesar de que, en reiteradas oportunidades, el sector empresario ha solicitado la apertura y negociación del mismo. Sin embargo, en el año 2001, y previo a la catástrofe económica de diciembre del mismo año, las para entonces partes signatarias del [CCT 260/1975](#), es decir la UOM y ADIMRA, celebraron el acuerdo 58/2001.(3)

El citado acuerdo (anticipo mal llamado *convenio*) no trataba ninguna de las cuestiones propias y atinentes a una negociación colectiva, no trataba aumentos salariales, ni tampoco el mejoramiento de las condiciones de trabajo, aquellas materias propias y específicas de las llamadas *cláusulas convencionales o normativas*(4) que naturalmente requerían de una "aprobación" de la Autoridad Administrativa en su obligación de velar por el orden público laboral y el interés general ([art. 4, L. 14250](#), t.o. D. 1135/2023).

En efecto, a excepción de lo acordado en el artículo 2, cuando se establece la denominada "cláusula de solidaridad", y que en la práctica ha sido objeto de negociación colectiva y posterior homologación (el tema amerita un tratamiento especial que no es objeto de este trabajo(5)), la disposición del artículo 1 del citado acuerdo altera cualquier principio de orden lógico-jurídico.

La cláusula en cuestión no es parte de un CCT o de una adenda a este. En efecto, el artículo 1, en el que la ADIMRA y la UOM acuerdan una contribución mensual obligatoria de todas las empresas "afiliadas y no afiliadas" a ADIMRA, equivalente al 1% del total de las remuneraciones brutas mensuales devengadas, no puede válidamente ser considerado parte de un CCT, toda vez que no trata cuestiones atinentes a las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En efecto, la naturaleza jurídica de una convención colectiva es un acuerdo entre los sujetos de las relaciones laborales (sindicatos y empleadores) para regir las condiciones de trabajo y salarios de quienes ellos representan. Es decir que el alcance de la negociación y del producto de la misma, el CCT, es generar normas que regulen dichas relaciones. En modo alguno el CCT puede ser un instrumento para imponer contribuciones y menos aún a quienes no participan **directa y personalmente** en dicha negociación.

De los términos y disposiciones del citado artículo 1 del acuerdo 58/2021 no surge y menos se puede inferir que lo allí acordado tenga influencia o relación directa con los presupuestos de la negociación colectiva.

### **III - ¿QUÉ ROL JUEGA EN ESE ACUERDO LA UOM?**

Las obligaciones jurídicas nacen de la ley o del contrato. Cuando las cláusulas del CCT se tornan obligatorias para todos los trabajadores y todos los empleadores es porque la ley así lo dice y no porque pueda inferirse de la naturaleza del convenio. De allí que sabiamente el maestro Krotoschin señalaba que la naturaleza jurídica de un CCT es un contrato con alma de ley. Su obligatoriedad se origina en la [ley 14250](#) (art. 4).

En consecuencia, los términos de la negociación colectiva deben cernirse estrictamente a cuestiones referidas a materias de negociación que importen concesiones mutuas entre empleadores y trabajadores. Siempre hay un sinalagma en la CCT, que es que hay obligaciones y derechos recíprocos que se conceden. La homologación de la Autoridad de Aplicación válida - con su control de legalidad y oportunidad- que no se vulnere el orden público laboral (es decir, que se negocien por debajo del orden público laboral) y el interés general (concepto muy amplio y difícil de asir, pero que se ha entendido que no perjudique o agrave la situación económica).(6)

De allí que el acuerdo 58/2001 no es técnicamente una convención colectiva de trabajo, ya que no importan concesiones mutuas referidas a las relaciones laborales (salarios, condiciones de trabajo y métodos de solución de conflictos, entre otras).

Si, como dijimos, no se trata de una cláusula de una convención colectiva, menos aún puede considerarse una obligación contractual, ya que uno de los signatarios del acuerdo, la UOM, no puede pedir la ejecución de su cumplimiento.

El [artículo 724 del Código Civil y Comercial](#) señala que "*la obligación es una relación jurídica en virtud de la cual el acreedor tiene el derecho a exigir del deudor una prestación destinada a satisfacer un interés lícito, y ante el incumplimiento, a obtener forzosamente la satisfacción de dicho interés*". A su turno, el [artículo 726](#) señala un principio básico en el derecho de las obligaciones y es que "*no hay obligación sin causa*", es decir sin que derive de algún hecho idóneo para producirla, de conformidad con el ordenamiento jurídico.

*Es evidente que el rol de la UOM, como contraparte de un acuerdo que afecta a terceros, es inocuo y en modo alguno puede inferirse de ello obligación alguna para quienes no pertenecen a ADIMRA.*

Su presencia en el acuerdo solo puede revestir interés en lo referente al artículo 2 cuando se instituye la denominada "cláusula de solidaridad", pero en modo alguno puede ser un medio de validación de lo establecido en el artículo 1 que no le atañe en absoluto.

La intervención de la UOM solo puede colegirse como un acuerdo corporativo. A cambio de la cláusula de solidaridad disimulamos una contribución obligatoria para los empresarios del sector.

#### **IV - Y... ¿CUÁL FUE EL SENTIDO DE LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO?**

---

Igual conclusión arribaremos en relación a la intervención del Ministerio de Trabajo. En primer lugar, y como lo señalamos, lo expresado en la cláusula primera *no es un CCT o una parte integrante de un convenio*.

La sola mención de las partes de señalar que lo acordado es parte de un convenio colectivo de trabajo y se incorpora al mismo *no le hace revestir automáticamente dicho carácter*. Así, por vía del absurdo podríamos afirmar que si las partes de la unidad de negociación (el sindicato con personería gremial y la cámara firmante del convenio anterior<sup>(7)</sup>) establecieron una cláusula por medio de la cual obligaran a las empresas de transporte a otorgar un valor de diferencia en el boleto de colectivo y ello fuera homologado por el Ministerio de Trabajo, debería ser obligatorio para las empresas de colectivo, aun cuando no participen del mismo. Un verdadero despropósito.

Y si no es, técnica y razonablemente, un CCT, es por demás evidente que no debió la Autoridad de Aplicación haber homologado el mismo, ya que excedía las facultades impuestas por la ley.

#### **V - ¿Y CUÁL ES LA POSICIÓN DE ADIMRA?**

---

Los argumentos del acuerdo, en el sentido de que podrían resumirse como una suerte de "cuota de solidaridad empresaria", no resisten el más mínimo análisis, aunque se quiera hacer un esfuerzo intelectual al respecto.

En primer lugar, porque en el marco de las relaciones laborales no parece razonable que se pueda estimular las acciones del sector empresario de manera corporativa. Las empresas compiten entre sí, y si necesitan establecer mecanismos de cooperación, los mismos deben surgir de la discusión interna de la cámara y *nunca como producto de la negociación con el gremio*.

En segundo lugar, que las empresas que no están afiliadas a la cámara se "beneficien" o "perjudiquen" del producto de la negociación es parte de la decisión soberana de cada empresa, de su espacio de libertad de hacerlo o no hacerlo. Si no desean estar afiliadas a la cámara que los representa en la negociación de convenio asumen las consecuencias de tal no afiliación. Es producto de la libertad sindical individual negativa (no afiliarse).

En tercer lugar, y a juzgar por los frutos obtenidos de la negociación colectiva, se puede inferir que no habiendo existido negociación colectiva por más de 48 años demuestra la inconsistencia del argumento. Desde la firma del acuerdo en 2001 hasta el presente no han existido modificaciones al [CCT 260/1975](#), salvo los consabidos "ajustes salariales por inflación", en los que para desarrollar los mismos no se requiere de una infraestructura como la que refieren los considerandos del acuerdo 58/2001 (la simple lectura del mismo así lo justifica plenamente<sup>(8)</sup>).

En cuarto lugar, y sobre la base de los argumentos señalados precedentemente, el acuerdo celebrado no solamente no beneficia a los empresarios del sector, sino que perjudica tanto a las empresas afiliadas como a las no afiliadas.

Dos poderosas razones avalan esta afirmación:

1. aumento de costos; la imposición referida en el artículo 1 agudiza los costos empresariales; el 1% del total de la masa salarial de los trabajadores convencionales representa un costo salarial exorbitante que perjudica la competitividad<sup>(9)</sup>; resulta que en vez de reducir costos para poder competir, los aumentamos: un absurdo, y
2. es totalmente contradictorio con la esencia del interés del sector del capital frente al sector del trabajo.

Cuánto más alto es el aumento salarial que concede el sector empresario, se eleva proporcionalmente el aporte a ADIMRA. Si esto es fácticamente así, ¿cuál es el interés de ADIMRA de ser resistente a la presión sindical, si ser permeable a la misma le reportará engrosar sus ingresos? Esta circunstancia afecta claramente el *principio de pureza* en la negociación, ya que sus intereses (como entidad) chocan con los intereses de sus supuestos representados.

En quinto y último lugar, altera la esencia del derecho del trabajo en cuanto este resulta ser un regulador de las relaciones entre capital y trabajo en el sentido de proteger al trabajador como sujeto de especial tutela. En efecto, sostener que el sindicato *suscriba acuerdos para favorecer a*

que los empleadores tengan más recursos, ampliando su poderío económico que podría ser utilizado en contra de los intereses del sector del trabajo, es un verdadero contrasentido. Si la protección consiste en equilibrar el poderío a través del orden público laboral (pisos mínimos), y que el sindicato dote de más recursos a la representación del sector empresario, es, en modo coloquial, *pegarse un tiro en el pie*.

Por otro lado, es importante puntualizar que la finalidad "solidaria" de financiar el sostenimiento de ADIMRA por parte de todas las empresas del sector no supera el tamiz de la legitimidad, toda vez que ese tipo de cláusulas en el derecho colectivo *solo está legislado a favor de las asociaciones sindicales*, conforme el [artículo 9, segundo párrafo, de la ley 14250](#) (t.o. [D. 1135/2004](#)). "*Las llamadas contribuciones de 'solidaridad' son aquellas fijadas en oportunidad de la celebración de un nuevo CCT que están destinadas a retribuir al sindicato la acción desplegada en la obtención de las mejores condiciones de trabajo plasmadas en sus cláusulas. Deben ser abonadas tanto por los trabajadores afiliados como los no afiliados a la asociación sindical pactante del convenio*".(10)

En idéntico sentido, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha señalado que "*no existe en nuestro ordenamiento positivo norma alguna que permita hacer lo propio con los empleadores y a favor de una entidad sindical que nuclea a algunos de ellos, por lo menos desde la derogación de la ley 14295 (que regulaba el régimen y funcionamiento de las asociaciones profesionales de empleadores) por medio del decreto-ley de facto 7760/1955*".

Recordemos que las asociaciones de empleadores no se encuentran reguladas por ley alguna y no cuentan con el instituto de la personería gremial que les permita representar al universo de empleadores de la actividad, excepto cuando se constituya una unidad de negociación en los términos de la [ley 14250](#), situación que no ocurrió en el caso, toda vez que se trató de una disposición que tuvo por objeto "*imponer, mediante la apariencia de un acuerdo colectivo, una contribución a empleadores no afiliados a ella*".(11)

No puede haber en el sector empresario "cláusulas de solidaridad" y menos aún si se pactan con el sindicato. **La solidaridad entre los empresarios no se impone, se elige.**

Y entonces...

## **VI - ¿QUÉ PAPEL CUMPLEN LAS EMPRESAS NO AFILIADAS A ADIMRA O AQUELLAS -AFILIADAS A OTRAS CÁMARAS- QUE PARTICIPAN EN LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN PERO QUE NO FIRMARON EL CITADO ACUERDO?**

Hemos señalado que en cuanto al artículo 1 del acuerdo 58/2021:

- a) no se trata de un convenio colectivo en sentido propio;
- b) tampoco puede asumirse como una obligación personal;
- c) ningún rol le cupo a la UOM (no se obliga a nada), ni tampoco a la Autoridad de Aplicación, por no corresponder examinar la alteración del orden público ni el interés general;
- d) tampoco puede atribuírsele a la imposición dispuesta en el citado artículo 1 el carácter de cuota de solidaridad, y
- e) en la unidad de negociación de la actividad participan otras 6 cámaras, a saber, la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), la Cámara de la Pequeña y Mediana Industria Metalúrgica Argentina (CAMIMA), la Asociación de Fábricas Argentinas Terminales de Electrónica (AFARTE), la Cámara Argentina de la Industria del Aluminio y Metales Afines (CAIAMA), ADIMRA y la Federación de Cámaras Industriales de Artefactos para el Hogar de la República Argentina (FEDEHOGAR) ... ¿qué razón existe para que su percepción y ejecución sea solamente por parte de ADIMRA?

El tema ha sido tratado en diversas oportunidades, tanto por la Autoridad de Aplicación como por la jurisprudencia.

Con relación al rol que le cupo al Ministerio de Trabajo, vale decir aquí que todas las resoluciones han sido y son absolutamente inconstitucionales.

Ello así por las siguientes razones: en primer lugar, hemos señalado que el acuerdo 58/2001 *no es un CCT* y, por lo tanto, la intervención del Ministerio de Trabajo, en lo que respecta al artículo 1, no debió ocurrir y, por ende, sus acciones han sido inconstitucionales. En segundo lugar, tampoco son constitucionalmente válidas las interpretaciones (contradictorias entre sí) realizadas a través de las [resoluciones 98/2003](#), [142/2003](#), [649/2019](#) y [240/2023](#). Ello así, ya que la Autoridad de Aplicación no tiene facultades legales para interpretar lo que las partes dijeron o el alcance de las mismas hacia terceros.

No existe norma legal que faculte al Ministerio de Trabajo a ello. Ni la ley de convenciones colectivas de trabajo ni la ley de procedimientos administrativos le otorgan facultades a realizar

tales actos. Si la objeción proviene del acto de homologación (que, como dijimos, no debió existir al menos en relación al art. 1), su potestad de control del orden público laboral o el interés general debió considerar la remisión a la comisión de interpretación del convenio, o convocar nuevamente a las partes que establecieran los alcances de tal acuerdo (con intervención de aquellos que se oponían a la misma), y no "interpretar". El único que puede analizar e interpretar lo que las partes quisieron decir es el juez. Nunca la Autoridad de Aplicación. Las distintas resoluciones no hicieron más que complicar y menos aún resolver. Claro está, con perjuicio para los ingenuos o desprevenidos.

A todo ello debe sumarse el hecho -nunca tratado debidamente por la Autoridad de Aplicación- de que habiéndose ampliado la representación del sector empresario, el acuerdo 58/2001 nunca podría serles oponible simplemente porque la unidad de representación del sector empresario era y es colectiva (varias cámaras(12)). ADIMRA no tiene la exclusividad respecto del ámbito de representación personal y territorial de la actividad metalúrgica. Y eso es una verdad incontestable.

Esta circunstancia afecta claramente el principio de libertad sindical positiva de afiliarse. El empresario que se afilia a una cámara, ya sea por afinidad, por actividad específica o simplemente porque le conviene y a consecuencia de ello le otorga mandato para que esa determinada entidad lo represente, no encuentra ninguna justificación para tener que aportar a otra que *decidió elegir* que no lo represente.

## **VII - ¿QUÉ DIJERON LOS JUECES SOBRE ESTA SITUACIÓN?**

En el orden judicial, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ratificó tales conclusiones al resolver los casos "Straplas", "Fabutor"(13) y "Libermet"(14), en los que se debatía, por parte de empresas vinculadas al sector metalúrgico, el alcance fijado por este acuerdo.

En efecto, las intervenciones de las Salas VIII, X y V fueron unánimes al sentenciar y considerar que las empresas no afiliadas a ADIMRA no se encontraban obligadas al pago de la contribución, así como cuestionaron la naturaleza del acto jurídico celebrado, ya que no se configuraban los presupuestos para ser catalogado con un acuerdo y mucho menos ser incorporado al CCT, ni -por ende- ser homologado por el Ministerio de Trabajo.

Lo profuso de este relato puede simplificarse si analizamos el mentado acuerdo 58/2001 a tenor del texto de nuestra Constitución Nacional.

En efecto, el mismo:

1. contradice el [artículo 14 de la Constitución Nacional \(CN\)](#), al imponer una contribución que no tiene fundamento legal o que no proviene del comportamiento expreso de las partes (aplica para las empresas no afiliadas como también a las empresas que están afiliadas a otra cámara que no sea ADIMRA), contraviniendo claramente la LIBERTAD DE CONTRATAR;
2. naturalmente, y como consecuencia de ello, vulnera el principio establecido en el [artículo 17 de la CN](#), afectando concretamente el DERECHO DE PROPIEDAD; la exigencia del pago afecta la propiedad privada;
3. afecta el PRINCIPIO DE LEGALIDAD instituido en el [artículo 19 de la CN](#), toda vez que se obliga a terceros que no participaron del acto a cumplir con un pago que no impone la ley;
4. contradice el convenio (OIT) 87/1948 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (que forma parte del denominado "bloque de constitucionalidad"), cuando su artículo 5 les reconoce a los empleadores la libertad de afiliarse a organizaciones empresarias y esa libertad implica también la no afiliación a los efectos de no ser representado por la misma y, en consecuencia, no obligarse por las decisiones tomadas.

## **COROLARIO**

En materia de relaciones laborales, y desde la reinstalación democrática, la Argentina tiene una enorme deuda que saldar sobre los tres tópicos en que se asientan precisamente las relaciones entre capital y trabajo, que son:

- i) los sujetos;
- ii) la negociación colectiva, y
- iii) los conflictos.

La deuda más importante es, sin dudas, el funcionamiento y adecuación de la negociación colectiva.

Existe una suerte de "pánico escénico" de sentarse a negociar y podemos comprender las razones que a cada una de las partes le cupo, pero hay que hacerlo. Hay que comenzar a mirar el futuro, y a insertar definitivamente a la Argentina en el mundo con la fortaleza de saber que los sectores del trabajo y del capital entienden dicha problemática y acuerdan.

Pero también revisando los errores del pasado, deshaciendo una infinidad de prácticas corporativas impuestas (inconstitucionalmente) a través de la aplicación errónea de la negociación colectiva y de saldar los enormes desatinos que se cometieron invocando la ley.

Entre los muchos errores cometidos como, por ejemplo, no negociar por casi cincuenta años; las irregularidades en las unidades de negociación; la falta de legitimidad de los actores de la negociación y la excesiva intervención estatal, entre otros, aparecen estas cláusulas, estas imposiciones -a modo de impuestos- para solventar estructuras corporativas que, con el propósito de mejorar la negociación, *paradójicamente no negocian*.

Tener que discutir que quien no firmó algo de modo directo o indirecto esté obligado a sufragar en favor de una sola entidad empresaria un porcentaje respecto de las remuneraciones totales de sus trabajadores resulta una clara violación de la *libertad individual*, una violación al espíritu de nuestra Constitución Nacional.

Vale aquí citar aquella sentencia de Alberdi cuando decía: "*Consignar la libertad económica en la Constitución es apenas escribirla, es declararla como principio y nada más; trasladarla de allí a las leyes orgánicas, a los decretos, reglamentos y ordenanzas de la administración práctica es ponerla en ejecución: y no hay más medio de convertir la libertad escrita en libertad de hecho*".<sup>(15)</sup>

Todo ello nos hace concluir que **no existen razones de orden jurídico que justifiquen reclamo alguno por parte de ADIMRA respecto de la contribución que da cuenta el acuerdo 58/2001 en relación a las empresas no afiliadas y mucho menos aún respecto de las empresas afiliadas a otras cámaras integrantes de la unidad de negociación o no.**

---

#### Notas:

(1) Anticipo que el vocablo "acuerdo" no es sinónimo de contrato y mucho menos de convenio colectivo

(2) La misma fue modificada por la [L. 25877](#) y su texto ordenado actual lo es según el [D. 1185/2003](#)

(3) Cabe aclarar que ADIMRA no firmó el convenio de 1975, ya que los firmantes del mismo por el sector empresario fueron las siguientes entidades empresarias: Federación Argentina de la Industria Metalúrgica, Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines, y Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior

(4) **Cláusulas normativas:** son aquellas que regulan jurídicamente los derechos y deberes que se aplican a los contratos individuales de trabajo comprendidos en el ámbito del convenio. Estas cláusulas son fuente de regulación del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el [art. 1, inc. c\), de la L. 20744](#). Se denominan "normativas", por cuanto sus efectos se proyectan más allá de los sujetos signatarios del convenio, rigiendo en forma generalizada (*erga omnes*), es decir, como una norma jurídica laboral. En nuestro país, este efecto generalizado se produce a partir del acto de homologación del convenio colectivo dictado por la autoridad administrativa. Desde ese momento, las cláusulas normativas rigen para todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito del convenio, sin perjuicio de que los trabajadores y empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias ([art. 4, L. 14250](#)). Los contenidos de las cláusulas normativas son libremente definidos por las partes y pueden comprender todos los aspectos vinculados con las relaciones individuales de trabajo. El único límite que las partes deben respetar, pues constituye una condición *sine qua non* para la homologación del convenio, es que dichos contenidos no violen normas de origen público laboral, ni afecten el interés general ([art. 4, L. 14250](#)). **Cláusulas obligacionales:** son cláusulas obligacionales aquellas que establecen derechos y deberes para los sujetos signatarios del convenio colectivo. Reciben esta denominación pues, a diferencia de las normativas, estas cláusulas únicamente crean obligaciones para las partes firmantes del convenio, con lo cual no producen efectos de eficacia generalizada. Los destinatarios de las cláusulas obligacionales se encuentran identificados y los deberes contenidos en ellas rigen, por lo general, para situaciones singulares y concretas. Es decir, no contienen una regulación general y abstracta, como en el caso de las cláusulas normativas. Conforme el régimen de la [L. 14250](#), las cláusulas normativas regulan jurídicamente los vínculos entre una asociación sindical con personería gremial, por un lado, y una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, por otro. Las cláusulas obligacionales tienen una finalidad fundamentalmente instrumental. A través de ellas, las partes regulan e institucionalizan mecanismos para, por un lado, asegurar la efectividad y el cumplimiento de las restantes cláusulas del convenio y, por otro, establecer un régimen de organización de la autonomía colectiva. En cuanto a su régimen jurídico, **estas cláusulas se rigen por las normas de derecho común** o de derecho público, de acuerdo al ámbito y naturaleza de los sujetos que la suscriben, y así lo ha sostenido la CSJN ("Asociación Empleados de la Dirección General Impositiva c/Dirección General Impositiva" - 30/10/1990 - Fallos: 313:1088). Mugnolo, Juan Pablo (Director), Golcman, Martín y Caparrós, Lucas (Coordinadores): "Derecho colectivo del trabajo" - Ed. Ediar - Bs. As. - 2019 - pág. 585

(5) No parece ser válido constitucionalmente hablando que los empleadores acuerden con el sindicato con personería gremial imponer en el convenio una cláusula de solidaridad cuyo sujeto obligado es un tercero, es decir un trabajador no afiliado a la organización sindical con personería gremial. No existe legitimidad del sector empleador para obligar a un tercero. No se cuestiona la legitimidad de que el sindicato que negocie

perciba una retribución por el servicio, pero la obligación no puede ser convencional (lo suscribe el sector empleador y lo paga el trabajador no afiliado)

(6) Históricamente ha sido una cláusula de control político de la negociación colectiva

(7) Conforme [art. 2. L. 14250](#)

(8) *"...Que el presente convenio tiene como objetivo hacer llegar a las instituciones empresarias los medios necesarios para que desenvuelvan sus actividades con la más alta profesionalidad e idoneidad en defensa de los intereses empresariales nacionales, optimizando sus recursos, con la exigencia que los tiempos imponen"* y *"Que no podemos ignorar que actualmente muchas empresas y trabajadores no participan ni sostienen a sus entidades representativas, limitándose a criticar y generando una competitividad desleal con sus pares, compartiendo logros y beneficios de quienes con sus aportes, contribuciones y esfuerzo mantienen un sistema solidario"*

(9) Obsérvese que uno de los fundamentos del acuerdo es precisamente el de mejorar la competitividad, atento al proceso de globalización

(10) Etala, Carlos A.: "La ilegalidad de una contribución empresarial de 'solidaridad' " - Nota al Fallo - LL - T. 2005-D - pág. 910 - pto. 3

(11) ["Straplas SA c/Asociación de Industrias Metalúrgicas de la República Argentina s/acción ordinaria de nulidad"](#) - CNTrab. - Sala VIII - 6/7/2004 - Cita digital EOLJU183010A

(12) AFAC, CAMIMA, AFARTE, CAIAMA, ADIMRA y FEDEHOGAR

(13) ["Fabutor SA c/Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina ADIMRA s/acción declarativa"](#) - CNTrab. - Sala X - 19/4/2005 - Cita digital EOLJU124507A

(14) ["Libermet SRL y otros c/Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina y otro s/acción declarativa"](#) - CNTrab. - Sala V - 23/12/2008 - Cita digital EOLJU118615A

(15) Alberdi, Juan Bautista: "Sistema económico y rentístico de la Confederación Argentina según la Constitución de 1953" - Ed. Emecé - Bs. As. - 2010 - pág. 44