

NOTA A FALLO

LA ILEGALIDAD DE UNA CONTRIBUCION EMPRESARIA DE “SOLIDARIDAD” *

Por CARLOS ALBERTO ETALA

**SUMARIO: I. El acuerdo celebrado.- II. El nudo de la controversia.-
III. La sustancia de lo decidido.- IV. La ilegalidad de las pretendidas
contribuciones patronales de solidaridad.-**

I. . El acuerdo celebrado.

El 5 de setiembre de 2001, la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (A.D.I.M.R.A.), por la parte empresaria, y la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (U.O.M.R.A.), por la parte sindical, celebraron un “acuerdo” en los términos de la ley 14.250 –de negociación colectiva- que ambas partes decidieron incorporar como “Anexo” – con rango convencional, al convenio colectivo de trabajo N° 260/75.

Por el art. 1º de mencionado acuerdo se disponía que “los empleadores metalúrgicos efectuarán, con destino a ADIMRA, una contribución mensual obligatoria equivalente al 1% (uno por ciento) del total de las remuneraciones brutas mensuales devengadas, correspondientes al personal convenionado, con un tope de \$ 3.000.- (tres mil pesos) por cada empresa, a partir de las remuneraciones del mes de octubre de 2001”. El mismo artículo indicaba que la contribución “será destinada por la entidad empresarial para cumplimentar los propósitos y objetivos consignados en sus estatutos sociales y en el presente Acuerdo, dirigidos a todas las empresas de la actividad metalúrgica, sean o no afiliadas aun a dicha Cámara Empresaria”.

El art. 2º de mismo convenio determinaba que la A.D.I.M.R.A. y la U.O.M.R.A. “han decidido incorporar, con nivel convencional , un aporte del 2% (dos por ciento) del total de las remuneraciones brutas mensuales devengadas, correspondientes a los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo 260/75, no afiliados aun a la UOMRA, con destino a esta entidad sindical, a partir de las remuneraciones del mes de octubre de 2001”.

En los fundamentos del acuerdo que resultan relevantes para elucidar lo decidido por la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se expresan los siguientes considerandos que hemos estimado significativos. Así se manifiesta: “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”.

Otros de los fundamentos vertidos por las partes para justificar el acuerdo, preceptuaba lo siguiente: “Que, en procura de lograr este importante objetivo para empleadores y trabajadores, ambas partes reconocen la necesidad de emprender una labor que propicie la capacitación técnica y el asesoramiento profesional, incorporando nuevas metodologías y tecnologías; la elevación cultural y educativa que contribuya al crecimiento de los trabajadores ocupados, así como también la actualización de conocimientos de los ex trabajadores de la actividad, con miras a su reinserción laboral, tal como lo contemplan los convenios para mejorar la competitividad y generación de empleo suscriptos por ambas entidades”.

Hasta aquí una síntesis de los fundamentos y del contenido sustantivo del acuerdo celebrado entre las entidades empresaria y sindical de la actividad metalúrgica. Cabe agregar que, con fecha 18 de octubre de 2001 el Subsecretario de Relaciones Laborales del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos (actualmente Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), mediante Resolución S.S.R.L. N° 227/01 homologó el referido acuerdo que fue publicado en el Boletín Oficial del 8 de enero de 2002.

Corresponde señalar que la interpretación de la Resolución S.T. 142/03, aclaratoria de las resoluciones S.S.R.L. 227/01 y S.T. 98/03, motivó también un pronunciamiento de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo¹.

II. El nudo de la controversia.

Una de las empresas afectadas por el mencionado acuerdo, Fabutor S.A. promovió contra ADIMRA, la entidad empresarial firmante del acuerdo, una acción meramente declarativa en los términos del art. 322 C.P.C.C.N. para hacer cesar la incertidumbre acerca de la contribución pactada que la demandante consideraba ilegal invocando un perjuicio actual en tanto pendía sobre su patrimonio la carga de satisfacer una determinada contribución dineraria que se había tornado exigible y que, por consiguiente, en cualquier momento podía requerirse su cumplimiento por la vía judicial o extrajudicial.

III. La sustancia de lo decidido.

El contenido de la decisión adoptada por la Sala X de la Cámara puede sintetizarse como sigue. Ante todo, en el aspecto adjetivo, la pertinencia de la vía procesal de la acción declarativa intentada dado que se daban en el caso todos los requisitos exigidos por la jurisprudencia para admitir tal tipo de acción, a saber, un estado de incertidumbre sobre la existencia, alcance y modalidad de una relación jurídica, la existencia de un interés jurídico suficiente en el accionante derivado de la falta de certeza apta para producirle una lesión o

¹ En este fallo de la Sala VIII se decidió que el acuerdo entre la asociación patronal (ADIMRA) y la organización sindical cosignataria del C.C.T. 260/75 y su homologación, por el que se establece un aporte empresario destinado a la primera, no es oponible a empleadores no afiliados a ella (CNTrab., Sala VIII, 16/07/2004, “Straplas S.A. c/Asociación de Industrias Metalúrgicas de la República Argentina, revista Trabajo y Seguridad Social, 2004-703).

perjuicio actual y la inexistencia de otro medio legal para poner fin a la falta de certeza. En cuanto a la sustancia de la decisión judicial adoptada las cuestiones analizadas por el tribunal son las siguientes: a) No se advierte cuál es la “consistencia” del acuerdo celebrado; b) No existe explicación satisfactoria para la incorporación del “acuerdo” a un convenio colectivo ya homologado; c) No puede concebirse una contribución de “solidaridad” de las empresas del sector con destino a la asociación patronal pactante del acuerdo. Focalizaremos nuestro comentario en este último aspecto.

IV. La ilegalidad de las pretendidas contribuciones patronales de solidaridad.

Las llamadas contribuciones de “solidaridad” son aquellas fijadas en oportunidad de la celebración de un nuevo convenio colectivo de trabajo 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 convenio².

El art. 9º, segundo párrafo, de la ley 14.250 (t.o. decreto 1135/04) de convenios colectivos de trabajo, prescribe: *“Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención”*³.

Estas contribuciones de solidaridad reconocen antecedentes en el derecho comparado en las llamadas “cláusulas sindicales” establecidas en los convenios colectivos que se negociaban y negocian en ciertos países⁴. Así, la denominada cláusula “*agency shop*” (o de “contribución al agente negociador”) por la cual se pacta en el convenio colectivo de trabajo que los trabajadores no afiliados deben abonar al sindicato una cuota regular estipulada para retribuir los servicios prestados por la asociación sindical como agente negociador del contrato colectivo de trabajo.

La procedencia de esta contribución “de solidaridad” se ha justificado jurídicamente, en nuestro medio, considerándola como una retribución del servicio prestado por el sindicato para la concertación del convenio, actividad que supone estudios previos, gestiones, negociaciones, etcétera, que

² ETALA, Carlos Alberto, “Derecho colectivo del trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2001, pág. 266.

³ El art. 11.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de España reconoce la legitimidad del llamado “canon de negociación”. Expresa al respecto: “En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva”.

⁴ Estas cláusulas tuvieron mucho auge en Estados Unidos y en otros países de raíz anglosajona, con cierta importancia en Bélgica, Alemania y Suecia y no han sido tan comunes en Francia. Han tenido significación en el Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda, Filipinas, Japón y Méjico. V., al respecto, ERSTLING, Jay A., “El derecho de sindicación”, O.I.T., Ginebra, 1978, págs. 48 a 57; VERDIER, J-M. “Syndicats” en CAMERLYNCK, G. H. (dir.) “Traité de droit du travail”, Dalloz, 1966, pág. 317.

benefician a los trabajadores, tanto a los afiliados como a los que no lo son. Se trata de una gestión de negocios, en tanto la negociación (concertación del convenio) ha sido conducida en forma útil, circunstancia que obliga a la parte beneficiada a pagar los gastos que la gestión hubiese ocasionado, con sus intereses y liberar al gestor de las obligaciones que hubiese contraído con motivo de ella (arts. 2297, 2298 y concordantes del Código Civil)⁵.

Sin embargo, como surge del texto legal transcrito y de las justificaciones formuladas para fundamentar su legitimidad, no existe cabida para la concertación de una cláusula de este tipo en beneficio de las organizaciones empresariales. Es lo que, con acierto, destaca el fallo en comentario. Dice al respecto: "...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 14.295 (que regulaba el régimen y funcionamiento de las asociaciones profesionales de empleadores) por medio del decreto ley de facto 7760/55".

En efecto, bajo el auspicio de la ley 14.295 de 1954 –citada por el tribunal- se consolidó, en su momento, el poderío de la Confederación General Económica (C.G.E.)⁶. Esta ley había instituido el régimen legal de constitución y funcionamiento de las asociaciones profesionales de empleadores, como régimen paralelo al de organización sindical regulado por el decreto 23.852/45, entonces vigente. Preveía la existencia de asociaciones de empleadores de primer grado o cámaras, de segundo grado o federaciones y de tercer grado o confederaciones (art. 2º). Para poder actuar debían inscribirse en un registro especial que estaba a cargo del Ministerio de Trabajo y las federaciones y confederaciones, para ejercer los derechos que la ley les reconocía, debían gozar de personalidad gremial o personalidad económica, según los casos (art. 6º). Entre los derechos inherentes a la personalidad gremial la ley reconocía los de "representar los intereses de la actividad" (art. 7º inc. a) y "participar en las negociaciones colectivas, celebrar y modificar convenciones colectivas" (art. 7º inc. b). La personalidad gremial permitía extender a los empleadores no afiliados la obligatoriedad del pago de las cotizaciones y contribuciones que debían abonar los afiliados (art. 7º inc. d).

Desde la derogación de la ley 14.295 por el decreto-ley 7760/55 la constitución y funcionamiento de las asociaciones de empleadores se rigen por el derecho común. No hay, desde luego, ni en las normas de derecho colectivo de trabajo ni en las de derecho común, disposición alguna que habilite tal tipo de contribución.

El tribunal, con el voto del doctor Héctor J. SCOTTI, al que adhirió el Dr. Gregorio CORACH, llega a la conclusión que si no existe ley que permita establecer aportes obligatorios en favor de entidades empresariales, si no

⁵ VAZQUEZ VIALARD, Antonio, "El sindicato en el derecho argentino", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1981, págs. 240 y 241; "La cuota de solidaridad sindical", J.A., N° 3644, 5/10/70, pág. 26; "Derecho del trabajo y de la seguridad social", Editorial Astrea, 8ª edición, Buenos Aires, 1999, t. 2, págs. 63 y 64, donde se pronuncia por su caracterización como un "empleo útil".

⁶ Sobre la creación y desarrollo de esta entidad empresarial, V. CUNEO, Dardo, "Comportamiento y crisis de la clase empresarial", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1984, t. 2 págs. 165 a 187.

existe convenio colectivo de trabajo por cuanto no se dan los requisitos propios de esa figura, si los contratos no pueden perjudicar a terceros (art. 1195, *in fine*, Cód. Civil) ni oponérseles (art. 1199 del mismo Código), si no puede hablarse de acuerdo de voluntades por cuanto, en rigor, hay una sola parte y si las obligaciones son incausadas cuando no derivan ni de la ley o de la voluntad contractual o unilateral pero del propio obligado, lo pactado en el Acta Complementaria incorporada al Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/95 no podía alcanzar ciertamente a la empresa demandante. Aunque el tribunal no las cita expresamente están también implícitas las disposiciones de los arts. 499 y 910 del Código Civil. Asimismo, la Sala remite a su propio precedente dictado en los autos “Straplast S.A. c/Cámara Argentina de la Industria Plástica s/impugnación acto administrativo”⁷.

La cuestión constitucional no fue materia de decisión del tribunal pero queda en claro que una sentencia contraria a las pretensiones del demandante hubiera afectado gravemente su derecho a asociarse con fines útiles y la garantía de la propiedad (arts. 14 y 17 C.N.).

En suma, el tribunal, con un impecable razonamiento ha arribado a una solución que estimamos jurídicamente inobjetable.

* Publicado en La Ley 2005-D-910.

⁷ CNTrab., Sala X, 19/09/2003, “Straplast S.A. c/Cámara Argentina de la industria Plástica s/impugnación acto administrativo”, publicado en revista Trabajo y Seguridad Social, 2003-844, con apostilla de Hugo R. CARCAVALLO, quien recuerda en su comentario un lejano precedente, el convenio de la industria maderera del 3/6/64 que había impuesto a los empleadores y a los trabajadores una contribución obligatoria a favor de la asociación empresaria y del sindicato, respectivamente. DEVEALI, en su nota al referido convenio, apuntaba que una disposición de ese tipo tenía como antecedentes las normas de la ley ROCCO que había regido en Italia durante el período fascista y en la legislación vigente en Brasil. DEVEALI justificaba dichos ordenamientos en tanto “se proponían y se proponen reglar en forma idéntica a las asociaciones obreras y a las patronales y, por consiguiente, asegurar a ambas recursos idénticos, que constituían –o por lo menos eran y son considerados- un verdadero *impuesto sindical*. Concepto igualitario que responde a los principios en que se inspiran las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que consideran simultánea y conjuntamente, y en forma idéntica, a las asociaciones obreras y patronales” (V. DEVEALI, Mario L., “Aportes obligatorios a favor de las asociaciones empresarias”, D.T. 1965-41). En el mismo sentido, de considerarlo un *impuesto sindical* pero sometiéndolo a una severa crítica por estimarlo violatorio del principio de asociación profesional y la libertad de trabajo, V. CABANELLAS, Guillermo, “Tratado de derecho laboral”, Tº III “Derecho colectivo del trabajo”, Vol. 3 “Derecho normativo laboral”, Editorial Heliasta, 3ª edición, págs. 238 y 239; OSSORIO y FLORIT, Manuel, “Seguridad jurídica e impuesto sindical”, revista Legislación del Trabajo, XVII-193.