



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

MODELO SINDICAL Y APORTES OBLIGATORIOS. UN ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS DE SOLIDARIDAD Y DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES INCORPORADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN ARGENTINA (2002 – 2006)

Observatorio del Derecho Social - Central de los Trabajadores Argentinos.

Piedras 1067 (Planta Baja) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 5411-4307-1872 y 5411-4300-5334 (int. 124 / 125).

E-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar

URL: <http://www.observatoriocta.org.ar>



ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. El “renacer” de la negociación colectiva	4
2.1 La evolución de la negociación colectiva en Argentina (2002 – 2006)	4
2.2 Los sujetos de la negociación colectiva.....	7
3. El establecimiento de aportes obligatorios a través de cláusulas convencionales.....	8
3.1 Marco Conceptual	8
3.2 Los distintos tipos de cláusulas	9
4. Datos estadísticos sobre cláusulas de solidaridad y contribuciones patronales.....	10
4.1 Negociaciones con cláusulas	10
4.2 Cantidad y contenido de las cláusulas de solidaridad y las contribuciones patronales.....	11
4.2.1 Cláusulas de solidaridad	11
4.2.2 Contribuciones de los empleadores	12
4.3 Actividades que concentran la mayor cantidad de negociaciones con aportes obligatorios.....	13
5. Conclusiones.....	14



1. Introducción

El proceso de recuperación económica iniciado en el año 2003 en Argentina estuvo acompañado por un aumento en el ritmo de la negociación colectiva.

En este sentido, el objetivo de este trabajo consiste en analizar el marco normativo que regula la negociación de acuerdos y convenios colectivos de trabajo en Argentina y, específicamente, la introducción de aportes obligatorios a favor de la organización sindical en las negociaciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el período 2002 – 2006.

Para ello, en una primera sección describiremos sintéticamente el mapa sindical argentino y daremos cuenta de las características de la evolución de la negociación colectiva en los años recientes.

En segundo lugar, analizaremos desde una perspectiva jurídica el alcance de las cláusulas convencionales que establecen aportes obligatorios al sindicato firmante de un acuerdo colectivo, especificando los distintos tipos de cláusulas que suelen incorporarse en las negociaciones colectivas.

Finalmente, sistematizaremos la información correspondiente a la totalidad de estas cláusulas incluidas en las negociaciones colectivas homologadas en el período 2002 – 2006, distinguiendo, entre otros, según tipo y destino del aporte, sujeto obligado al pago y sector de actividad.

A continuación enumeraremos las principales observaciones preliminares:

- Durante el año 2006 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 872 negociaciones colectivas, de las cuales el 85% corresponden a acuerdos y el 15% a convenios colectivos. Del total, el 62% corresponden a negociaciones de empresa y el 37% de actividad o rama.
- En cuanto a los contenidos no salariales de la negociación colectiva, las principales cláusulas negociadas son de ordenamiento de las relaciones laborales (34%) y de aportes y contribuciones obligatorios, de empleadores y trabajadores, a la organización sindical (30%).
- Existen en el país 2.826 asociaciones sindicales inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS). Sin embargo, sólo 1.419 cuentan con plena capacidad jurídica para intervenir en negociaciones colectivas, ya que poseen la Personería Gremial. Por el contrario, un total de 1.407 asociaciones sindicales simplemente inscriptas carecen, en la práctica, del derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo¹.

¹ Estas organizaciones poseen una capacidad jurídica residual, derivada de la aplicación del inciso b) del artículo 23 de la ley 23.551, con efectos virtualmente inexistentes en la negociación colectiva en nuestro país.



- Sólo el 12,4% de las empresas tienen representación directa en el lugar de trabajo (delegados sindicales), porcentaje que se eleva al 52,5% en el caso de las empresas de más de 200 trabajadores.
- El 21% de las negociaciones colectivas homologadas entre el 2002 y el 2006 ha establecido algún tipo de aporte obligatorio a favor del sindicato firmante del convenio, ya sea a cargo de los trabajadores, afiliados o no a dicho sindicato, de los empleadores, o de ambos.
- El 64% de las cláusulas que establecen aportes obligatorios a cargo de los trabajadores se destina al sostenimiento de las organizaciones sindicales, y el 11% a fines sociales y culturales. Por su parte, las contribuciones patronales se destinan en un 56% a fines culturales y sociales, en un 24% al sostenimiento de la organización sindical y el 20% a planes de capacitación.
- Los montos de los aportes y contribuciones se expresan por lo general en porcentajes del total de las remuneraciones brutas, que oscilan entre los extremos marcados por un 0,5 y 6%.
- La posibilidad de recurrir a este tipo de cláusulas se deriva exclusivamente del otorgamiento, por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación, de la personería gremial, que subsiste independientemente de los niveles de representación y de sindicalización de la asociación gremial respectiva. Por ende, es posible que un sindicato con mínimos niveles actuales de afiliación, esté en condiciones de imponer, al conjunto de trabajadores, un aporte obligatorio como consecuencia de su participación en la negociación del convenio colectivo.
- El establecimiento de este tipo de aportes obligatorios puede llevar al absurdo de que los trabajadores afiliados a un sindicato simplemente inscripto, que disputa la personería gremial en el ámbito de actuación, realicen aportes tanto a su organización (voluntarios) como así también al sindicato firmante del convenio colectivo (compulsivos).
- Si bien en un caso este tipo de aportes fue convalidado asambleariamente por los trabajadores, en un sindicato que posee niveles de afiliación superiores al 80%, lo cierto es que, en casi la totalidad de los casos relevados, los trabajadores no han contado con mecanismos de participación directa para aprobar o rechazar el establecimiento de este tipo de cláusulas.

2. El “renacer” de la negociación colectiva y los actores sindicales

2.1 La evolución de la negociación colectiva en argentina (2002 – 2006)

El análisis de la cantidad de negociaciones colectivas de trabajo homologadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación en los últimos años permite observar un incremento sostenido en los ritmos de negociación. En este sentido, el año 2006 constituyó un récord histórico en términos globales, llegando a 872

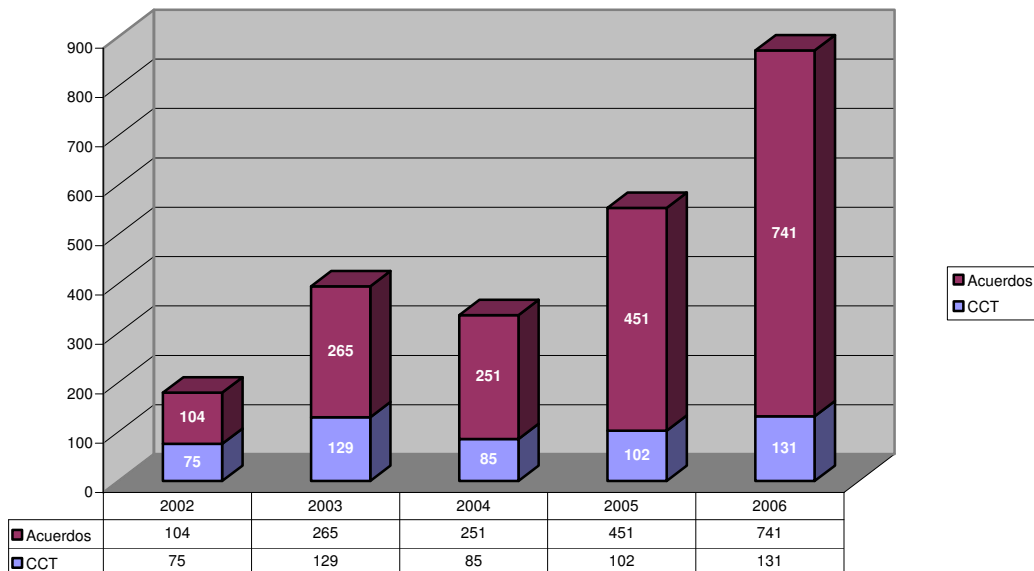


homologaciones, muy por encima del promedio de la década de los '90, de 187 negociaciones anuales².

A su vez, a lo largo del período en cuestión la gran mayoría de las negociaciones colectivas se han circunscripto a la cuestión salarial, a través de acuerdos colectivos. Ello frente a un limitado número de convenios colectivos, que implican una negociación de la totalidad de las modalidades laborales circunscriptas a su ámbito de vigencia (actividad, empresa, etc).

Como surge del siguiente gráfico n° 1, el aumento del ritmo de la negociación colectiva en el período 2002 – 2006 se explica, casi exclusivamente, por la incidencia de los acuerdos colectivos.

Gráfico N° 1: Negociación colectiva 2002 - 2006 según tipo de negociación



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

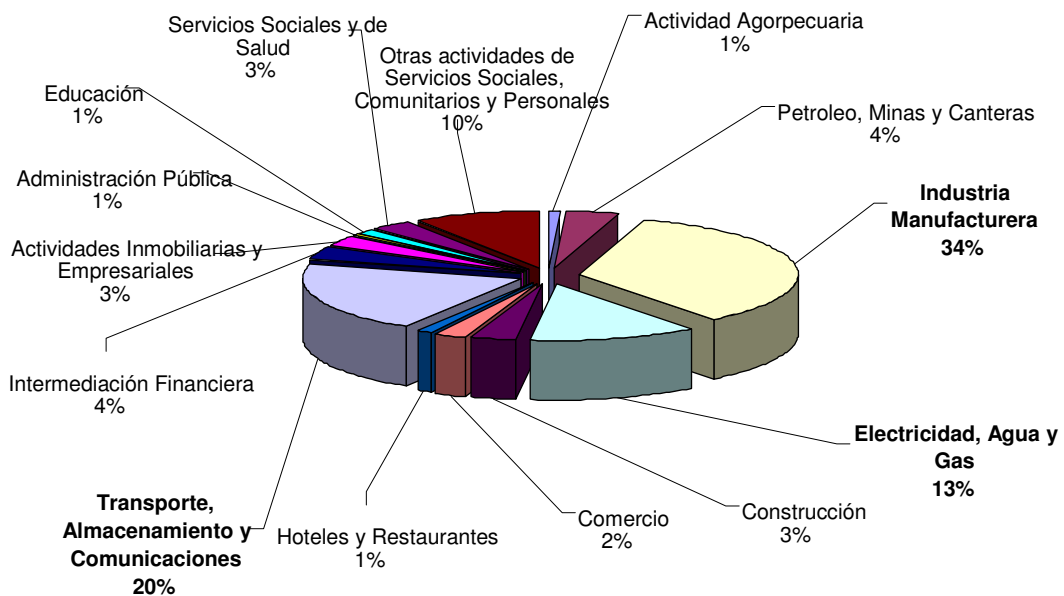
Del total de negociaciones homologadas en el año 2006, 537 (62%) corresponden a acuerdos o convenios de empresa, 326 (37%) a acuerdos o convenios de actividad y 9 (1%) son acuerdos negociados en el marco de Procedimientos de Crisis. De esta manera, la negociación por empresa sigue siendo mayoritaria, pese a que la negociación por actividad presenta el comportamiento más dinámico en los últimos años.

² Palomino, H. y Trajtenberg, D.; *El auge contemporáneo de la negociación colectiva en Argentina*, mimeo, Buenos Aires, 2007. A pesar de ello, la recuperación de los ritmos de la negociación colectiva encuentra un fuerte obstáculo en la subsistencia de una importante proporción de trabajadores no registrados, cuyas relaciones laborales no son alcanzadas, al menos directamente, por las disposiciones de los acuerdos colectivos. En este sentido, los datos de la Encuesta Permanente de Hogares elaborada por el INDEC, correspondientes al tercer trimestre de 2006, indican que el 43,1% del total de asalariados se encontraba en esta situación.



En cuanto a las negociaciones homologadas según actividades económicas, los sectores más dinámicos en el 2006, continuando la tendencia de los últimos años, han sido la industria manufacturera, donde se han celebrado 305 negociaciones, el transporte, almacenamiento y comunicaciones, con 172 negociaciones, y electricidad, gas y agua, donde fueron homologadas 111 negociaciones (ver gráfico n° 2).

Gráfico N° 2: Negociación colectiva por sector de actividad

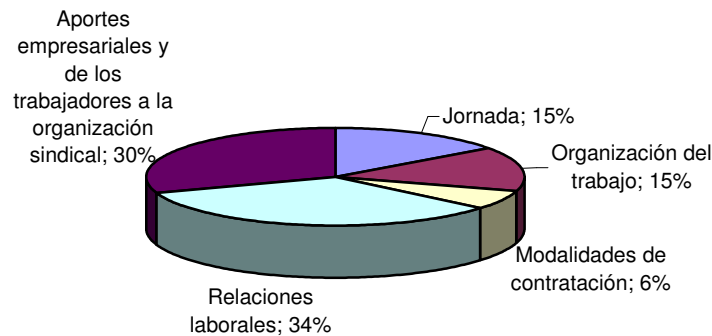


Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

Finalmente, el contenido de la negociación colectiva a lo largo del período considerado ha sido mayoritariamente salarial, con una limitada presencia de cláusulas no salariales. Entre estas últimas se encuentran, mayoritariamente, las referidas a relaciones laborales (principalmente el establecimiento de paz social y de mecanismos de resolución de conflictos), por un lado, y al establecimiento de aportes obligatorios a favor de la organización sindical, por el otro. En este sentido, en el año 2006 representaron el 34% y el 30% respectivamente, del total de las cláusulas no salariales comprendidas en acuerdos y negociaciones colectivas de trabajo (ver gráfico n° 3).



Gráfico N° 3: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

2.2 Los sujetos de la negociación colectiva

El aumento del ritmo de la negociación colectiva contrasta con la subsistencia de un régimen normativo que restringe la capacidad negocial a un limitado número de sindicatos.

En efecto, de las 2.826 asociaciones sindicales que se encuentran inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales en el año 2007, sólo 1.419 han adquirido la Personería Gremial y, por ende, cuentan con la capacidad jurídica para negociar colectivamente. Al tiempo, coexisten un total de 1.407 asociaciones sindicales simplemente inscriptas, que en la práctica no pueden llevar adelante negociaciones colectivas (ver cuadro n° 2)³.

Cuadro N° 2: Sindicatos con personería gremial y simple inscripción

	SINDICATOS CON...		TOTAL
	Personería Gremial	Simple Inscripción	
Primer Grado	1335	1381	2716
Segundo Grado	78	17	95
Tercer Grado	6	9	15
TOTAL	1419	1407	2826

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Ministerio de Trabajo de la Nación (www.trabajo.gov.ar)

³ El sistema normativo argentino permite la coexistencia de distintos sindicatos con ámbitos de aplicación superpuestos. Sin embargo, reserva una serie de derechos exclusivos para aquel que haya obtenido la personería gremial, entre los cuales se encuentra el derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo (ver artículos 1º de la ley 14.250 y 31 de la ley 23.551).



De la lectura del cuadro nº 2 se desprende que el derecho a la negociación colectiva se encuentra restringido para el 51% de los sindicatos de primer grado (en sentido estricto y uniones), el 18% de las federaciones y el 60% de las confederaciones.

Asimismo, el incremento del ritmo de la negociación colectiva de trabajo también contrasta fuertemente con la inexistencia de representación sindical en la mayoría de las empresas. En efecto, según un estudio del Equipo Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación, sólo el 12,4% de las empresas tienen delegados sindicales, porcentaje que se eleva al 52,5% en el caso de las empresas de más de 200 trabajadores⁴.

3. El establecimiento de aportes obligatorios a través de cláusulas convencionales

3.1 Marco Conceptual

En el presente trabajo analizaremos la imposición, a través de estipulaciones en acuerdos y/o convenios colectivos de trabajo, de aportes obligatorios a favor del sindicato que interviene en la negociación, ya sea a cargo de los trabajadores –estén o no afiliados al sindicato en cuestión–, de los empleadores, o de ambos.

Este tipo de cláusulas reconocen su origen en las denominadas cláusulas de seguridad sindical, que tienen por objeto favorecer la posición del sindicato firmante del convenio colectivo de trabajo, imponiendo por ejemplo la contratación exclusiva de personal afiliado al sindicato (cláusulas llamadas de *closed shop*), imponiendo un plazo a los trabajadores dependientes del sector empresario para afiliarse al sindicato firmante (cláusulas nombradas *union shop*), o imponiendo a los trabajadores alcanzados por el convenio colectivo de trabajo cotizaciones equivalentes a la cuota de afiliación sindical que los afiliados al sindicato erogan voluntariamente (cláusulas conocidas como de *agency shop*), entre otras.

La evolución histórica de la regulación de este tipo de cláusulas en Argentina ha sido contradictoria.

El primer antecedente remite al decreto 23.852/45, cuya redacción fue lo suficientemente ambigua para permitir la incorporación en los convenios colectivos de trabajo de cláusulas que permitieran la imposición de un aporte mensual regular al conjunto de los trabajadores (estén afiliados o no al sindicato firmante del convenio).

Posteriormente, una resolución ministerial de 1960 acotó este tipo de cláusulas, estableciendo que para tener validez deberían preverse expresamente en convenios colectivos, con carácter extraordinario, y sólo podrían consistir en

⁴ Trajtemberg, D. Berhó, F. Atoréis, P. y Lauphan, W; Encuesta de Relaciones Laborales, Ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, 2005.



una suma fija correspondiente al primer mes de aumento pactado en el convenio colectivo de trabajo.

En el año 1973, la sanción de la ley 20.615 y su decreto reglamentario 1045/73 establecieron la extensión automática de este tipo de aportes a todos los trabajadores alcanzados por el convenio colectivo de trabajo, aún sin necesidad de haber sido instrumentada en un convenio. Esta norma fue suspendida *de hecho* en 1976 y en 1979 la ley 22.105 retomó el criterio de la resolución ministerial del año 1960.

El retorno a la democracia importó una nueva modificación, volviendo a un sistema similar al vigente en la década de los años 50'. Así, la ley 14.250 establece en su artículo 6 que *"...serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en defensa de los intereses profesionales..."* y en su artículo 8 *"...las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participante, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención"*. Además, si bien el artículo 9 de la ley 23.551 establece que *"las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros"*, en su segundo párrafo, se aclara que *"esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales"*.

En suma, la normativa argentina admite un amplio campo de acción en materia de establecimiento de aportes obligatorios. Por un lado, se permite a las asociaciones sindicales pactar en convenios colectivos de trabajo erogaciones a cargo de trabajadores no afiliados a la asociación firmante (si bien se acercan a las cláusulas de *agency shop*, en nuestro medio son conocidas con la eufemística fórmula de *cláusulas de solidaridad*), y del mismo modo se habilita por el mismo medio a imponer erogaciones a los empleadores firmantes del convenio en beneficio de la asociación sindical (reconocidas en nuestro medio bajo la denominación de *aportes patronales* o *contribución patronal*, entre otras).

3.2 Los distintos tipos de cláusulas

A los efectos del análisis de las cláusulas convencionales que establecen aportes obligatorios, distinguiremos, por un lado, según el fin para las cuales se han pactado⁵ y, por el otro, de acuerdo a los sujetos obligados al pago (trabajadores y/o empleadores).

Con respecto a la finalidad de las cláusulas, es decir el destino de los aportes, hemos hecho la siguiente clasificación:

⁵ A efectos del presente trabajo, no se han considerado aquellas contribuciones que derivan del sostenimiento de las obras sociales (previstos en ley 23.660), ni de la cuota sindical, cuyo monto es fijado por las asociaciones sindicales y no se registran en los convenios colectivos.



- **Sostenimiento de la organización:** este rubro abarca todas aquellas cláusulas en las cuales se de alguna de las siguientes alternativas: que no se especifique la finalidad del aporte, que figuren como cuota o contribución solidaria o que cuya finalidad sean la de poder brindar los medios para la concreción de los fines sindicales o la de solventar los gastos que implica la negociación y firma de convenios colectivos.
- **Fines culturales y sociales:** son aportes destinados al fomento de las actividades o culturales, sociales y recreativas de los trabajadores. Pueden aparecer como una mención en general o especificar concretamente para que tipo de actividad o programa están destinados, como por ejemplo colonia de vacaciones, ayuda escolar, predios recreativos, programas de capacitación, etc.
- **Mutuales sindicales:** se trata de aportes con destino a los organismos creados por los sindicatos para otorgar diversos beneficios a sus afiliados.
- **Fallecimiento y sepelio:** en este caso los fondos son destinados a los fondos que administran los sindicatos con la finalidad de brindar un seguro en casos de fallecimiento.
- **Fondo compensador de jubilaciones:** son aportes destinados a brindar a los trabajadores un monto compensador al momento del retiro por jubilación.
- **Aumento salarial o renovación de convenio:** son aportes exclusivamente de los trabajadores que se realizan por única vez, tanto cuando se producen aumentos de salarios o renovación de convenios colectivos.
- **Firma de convenio:** son aportes exclusivos de los empresarios, consistentes en una suma única al finalizar la firma del convenio.

4. Datos estadísticos sobre cláusulas de solidaridad y contribuciones patronales

4.1 Negociaciones con cláusulas

En el período considerado se han homologado un total de 2334 negociaciones, de las cuales el 32% son de actividad y el restante 68% de empresa. De dicho universo de acuerdos y convenios colectivos, el 21% contiene al menos una cláusula de aporte obligatorio, magnitud que se eleva al 26% en las negociaciones por actividad, y desciende al 18% en las negociaciones por empresa (ver cuadro nº 3).



Cuadro N° 3: Negociaciones colectivas que incluyen cláusulas de solidaridad, por actividad y por empresa (2002 – 2006)

	2002			2003			2004		
	Total Neg	Neg c/ Claus	%	Total Neg	Neg c/ Claus	%	Total Neg	Neg c/ Claus	%
Actividad	25	15	60%	74	16	22%	121	33	28%
Empresa	154	31	20%	320	67	21%	215	51	24%
Total	179	46	26%	394	83	21%	336	84	25%

	2005			2006			Total 2002 – 2006		
	Total Neg	Neg c/ Claus	%	Total Neg	Neg c/ Claus	%	Total Neg	Neg c/ Claus	%
Actividad	201	59	29%	326	73	22%	747	196	26%
Empresa	352	63	18%	546	76	14%	1587	288	18%
Total	553	122	22%	872	149	17%	2334	484	21%

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

4.2 Cantidad y contenido de las cláusulas de solidaridad y las contribuciones patronales

Dentro de las 484 negociaciones anteriormente mencionadas, existen un total de 888 cláusulas, de las cuales 377 (42%) corresponden a aportes de trabajadores y 511 (58%) a aportes de empleadores.

4.2.1 Cláusulas de solidaridad

Con relación a las cláusulas que contienen aportes a cargo de los trabajadores, se destacan aquellas no afectadas a destinos específicos (sostenimiento de la organización y aumento salarial o renovación de convenio), que explican aproximadamente las tres cuartas partes del total (ver cuadro n° 4).

Cuadro N° 4: Cláusulas de solidaridad a cargo de los trabajadores, según tipo de aporte

CONCEPTO	2002		2003		2004		2005		2006		TOTAL	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	% total
Sostenimiento de la Organización	16	50%	33	58%	32	47%	66	70%	93	74%	240	64%
Fines Culturales y Sociales	5	16%	8	14%	9	13%	10	11%	10	8%	42	11%
Mutual	1	3%	2	4%	1	1%	1	1%	1	1%	6	1%
Fallecimiento y Sepelio	5	16%	3	5%	8	12%	2	2%	7	5%	25	7%
Fondo Compensador de Jubilaciones	2	6%	9	16%	6	9%	5	5%	4	3%	26	7%
Aumento Salarial o Renovación del Convenio	3	9%	2	4%	12	18%	10	11%	11	9%	38	10%
TOTAL	32	100%	57	100%	68	100%	94	100%	126	100%	377	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.



El contenido de las cláusulas que pactan aportes obligatorios suele ser muy diverso, pudiendo consistir en aportes periódicos mensuales o anuales, cuya magnitud suele variar según la finalidad de la cláusula, o en una suma a abonar por única vez.

De esta manera, con destino al sostenimiento de la organización gremial, pueden citarse, entre otros, los casos de la actividad ferroviaria, donde rige un aporte del 10% y 12% del salario en forma anual. En la industria de la alimentación este aporte se eleva al 2% del salario mensual, y en la actividad marítima alcanza al 3,5% del salario mensual.

En los acuerdos más recientes se profundizó esta tendencia, pudiendo identificarse los casos de la sanidad, con un aporte del 1% del salario mensual, de la industria mecánica (3%), la actividad gastronómica (2,5%), los bancarios (1%) y la industria metalúrgica (2%).

Por otra parte, los telefónicos y los pasteleros acordaron un aporte obligatorio del 0,10% y 0,50% del salario mensual respectivamente, con destino a fines sociales y culturales. Asimismo, los bancarios pactaron un aporte mensual del 1% del salario destinado a actividades de capacitación.

Finalmente, el convenio de peluqueros estableció un aporte equivalente a la totalidad del primer aumento salarial, y en la actividad aceitera se estableció un aporte del 40% del primer aumento.

4.2.2 Contribuciones de los empleadores

Por su parte, dentro de las 511 cláusulas de aportes a cargo de los empleadores se destacan aquellas destinadas a Fines Culturales y Sociales (56%), y en segundo lugar las que tienen como finalidad el sostenimiento de la organización sindical (24%) (ver cuadro nº 5).

Cuadro Nº 5: Contribuciones de los empleadores, según tipo de aporte

CONCEPTO	2002		2003		2004		2005		2006		TOTAL	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	% total
Sostenimiento de la Organización	18	32%	16	17%	26	28%	22	20%	41	26%	123	24%
Fines Culturales y Sociales	21	37%	57	60%	46	49%	80	72%	82	53%	286	56%
Mutual	4	7%	1	1%	1	1%	0	0%	1	1%	7	1%
Fallecimiento y Sepelio	6	11%	7	7%	6	6%	3	3%	13	8%	35	7%
Fondo Compensador de Jubilaciones	8	14%	13	14%	7	8%	6	5%	18	12%	52	10%
Firma de Convenio	0	0%	1	1%	7	8%	0	0%	0	0%	8	2%
TOTAL	57	100%	95	100%	93	100%	111	100%	155	100	511	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.



Dentro de este conjunto de cláusulas, podemos destacar el aporte establecido en numerosos acuerdos de empresa de la actividad de la energía eléctrica, consistente en una contribución mensual del 5 % de la masa salarial destinada al sostenimiento de la organización sindical.

Por su parte, con idénticos fines, el convenio de peluqueros acordó una contribución mensual del 2% de la masa salarial, y la actividad del Petróleo y el Gas establecieron aportes del 2% de la masa salarial y contribuciones en valores dinerarios fijos. Idéntica magnitud posee la contribución establecida en el convenio de gastronómicos.

En el marco de los aportes con fines culturales y sociales se destaca principalmente la actividad de la Energía Eléctrica, mientras que la actividad Química y la del Petróleo y Gas pactaron sumas fijas de dinero de valores muy dispares según cada negociación.

A su vez, los Ferroviarios acordaron contribuciones mensuales de sumas fijas que promedian los \$ 3.500 destinadas a la realización de actividades de capacitación. Con idénticos fines, la actividad Marítima estableció aportes que rondan entre el 1% y el 2% de la masa salarial, y la industria de la alimentación acordó en casi la totalidad de sus negociaciones una contribución mensual de \$ 4 por cada trabajador.

Por su parte, la industria de la construcción pactó una contribución equivalente al 2% del depósito por Fondo de Desempleo, y la industria mecánica un aporte del \$ 25 mensuales por trabajador.

En el caso de los aportes destinados a la mutual, se destacan los Ceramistas y la actividad de empleados de Estaciones de Servicio, Garajes y Lavaderos de Autos. Mientras los primeros acordaron una contribución mensual de \$ 12,50 por cada trabajador, la actividad de empleados de Estaciones de Servicio, Garajes y Lavaderos de Autos pactó una contribución mensual del 1% de la masa salarial.

Finalmente, destacaremos la contribución única de \$ 2.000 establecida en el convenio de peluqueros con motivo de la firma del convenio.

4.3 Actividades que concentran la mayor cantidad de negociaciones con aportes obligatorios

Finalmente, debemos destacar que, como es previsible, aquellas actividades que presentan mayor cantidad de negociaciones son las que poseen mayor cantidad de cláusulas conteniendo aportes obligatorios. En este sentido, el cuadro nº 6 permite visualizar la cantidad de cláusulas discriminadas por actividad para el período 2005 – 2006.



Cuadro Nº 6: Cláusulas con aportes obligatorios según tipo de actividad (2005 – 2006)

Actividad	Cláusulas con aportes (2005 – 2006)	%
Petróleo, Minas y Canteras	9	3%
Industria Manufacturera	107	39%
Electricidad, Agua y Gas	28	10%
Comercio	12	4%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	49	18%
Intermediación Financiera	7	3%
Servicios Sociales y de Salud	7	3%
Otras actividades de Servicios Sociales, Comunitarios y Personales	32	12%
Otras actividades	20	7%
Total	271	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

En este marco, se destacan particularmente la industria del cuero, con un total de 23 cláusulas que establecen este tipo de aportes, la electricidad (21 cláusulas), la actividad ferroviaria (19 cláusulas), la industria mecánica (17 cláusulas) y la actividad de televisión (16 cláusulas).

5. Conclusiones

El peso que este tipo de cláusulas ha tenido en la negociación colectiva de los últimos años ha sido innegable. Una de cada cuatro negociaciones colectivas homologadas entre el 2002 y el 2006 ha establecido algún tipo de aporte obligatorio a favor del sindicato firmante del convenio, ya sea a cargo de los trabajadores, afiliados o no a dicho sindicato, de los empleadores, o de ambos.

En cuanto a la finalidad de las cláusulas que establecen aportes obligatorios a cargo de los trabajadores, el 64% se destina al sostenimiento de las organizaciones sindicales, el 11% a fines sociales y culturales, y en menor proporción se pactaron cláusulas para fondos complementarios de jubilación, fallecimiento, sostenimiento de mutuales y como retribución por el aumento salarial obtenido o la renovación del convenio.

Por su parte las contribuciones patronales se destinan en un 56% a fines culturales y sociales, en un 24% al sostenimiento de la organización sindical y el 20% a planes de capacitación, destacándose en el resto los aportes destinados al fondo compensador de jubilaciones y al establecimiento de un seguro por fallecimiento.

Los montos de los aportes y contribuciones se expresan por lo general en porcentajes del total de las remuneraciones brutas, que oscilan entre los extremos marcados por un 0,5 y 6%. En este sentido, el ejemplo extremo lo constituye la actividad gastronómica, donde se pactado un aporte obligatorio



mensual equivalente al 6,5% de la masa salarial, desagregado de la siguiente manera:

- Un 1% de la remuneraciones para el fondo para sepelios y fallecimientos, a cargo de los empleadores;
- Un 2% de las remuneraciones para el sostenimiento de la organización sindical, a cargo de los empleadores;
- Un 1% de la remuneraciones para el fondo para sepelios y fallecimientos, a cargo de los trabajadores; y
- Un 2,5% de las remuneraciones para el sostenimiento de la organización sindical, a cargo de los trabajadores.

El análisis de este tipo de cláusulas debe realizarse a la luz de las manifiestas violaciones a la libertad y a la democracia sindical derivadas del modelo sindical existente en nuestro país, que sólo formalmente admite la coexistencia de más de un sindicato en el mismo ámbito de aplicación, y que no promueve la activa participación de los trabajadores en la actividad sindical.

Este tipo de cláusulas imponen la realización de aportes obligatorios a favor del sindicato firmante de un convenio o acuerdo colectivo, a cargo de los trabajadores –estén o no afiliados al sindicato en cuestión–, de los empleadores, o de ambos. De esta manera, fortalecen la posición del sindicato que cuenta con personería gremial (único habilitado legalmente para negociar convenios colectivos) sin que ello se desprenda, necesariamente, de la voluntad de los trabajadores.

Esta situación, en muchos casos, lleva al absurdo de que los trabajadores afiliados al sindicato simplemente inscripto, que disputa la personería gremial en el ámbito de actuación, realizan aportes tanto a su organización (voluntarios) como así también al sindicato firmante del convenio colectivo (compulsivos). Estos aportes, como hemos visto a lo largo del presente, no poseen una cuantía menor.

A su vez, la posibilidad de recurrir a este tipo de cláusulas se deriva exclusivamente del otorgamiento, por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación, de la personería gremial, que subsiste independientemente de los niveles de representación y de sindicalización de la asociación gremial respectiva. Por ende, es posible que un sindicato con mínimos niveles actuales de afiliación, esté incondiciones de imponer, al conjunto de trabajadores, un aporte obligatorio como consecuencia de su participación en la negociación del convenio colectivo.

En este sentido, si bien hemos detectado un caso en el que este tipo de aportes fue convalidado asambleariamente por los trabajadores, en un sindicato que posee niveles de afiliación superiores al 80%, lo cierto es que, en casi la totalidad de los casos relevados, los trabajadores no han contado con mecanismos de participación directa para aprobar o rechazar el establecimiento de este tipo de cláusulas.



Sin embargo el mayor peligro que encierran este tipo de cláusulas está referido a las que constituyen contribuciones económicas de los empleadores a favor de los sindicatos. El principio de la *autonomía sindical* puede aquí estar en riesgo. En efecto, conforme el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo: “*las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras (...) se considerarán actos de ingerencia, entre otros, las medidas que tiendan a sostener económicamente organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o una organización de empleadores*” (artículo 2º). Cabe preguntarse, en esta línea de razonamiento, hasta dónde el ingreso regular y permanente de fondos, en algunos casos cuantiosos, por parte de la patronal a favor del sindicato no afecta la propia autonomía de ese sindicato y, principalmente, los derechos de los trabajadores que aquél representa en la negociación.

En relación a las formas de financiación de los sindicatos por parte de los empleadores, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) observa que ello podría presentar riesgos de ingerencia o favoritismo. Si bien señala que *de principio* no habría objeción de que el empleador manifieste de esta forma su reconocimiento del sindicato como copartícipe social, ello sería sólo a condición de que no tenga como resultado, por una parte, permitirle ejercer un control sobre el sindicato, y, por otro, favorecer a un sindicato en detrimento de otro⁶.

La CEACR agrega que cuando es la propia ley la que impone un régimen de seguridad sindical, entonces se menoscaba la libertad de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas. Las disposiciones legislativas que hacen obligatoria la afiliación, o que designan a un sindicato determinado como beneficiario de las cotizaciones sindicales, o que reglamentan el sistema de cotizaciones sindicales obligatorias en condiciones tales que se llega al mismo resultado, se asemejan, en sus efectos, a las disposiciones que establecen un monopolio sindical, incompatible con el Convenio 87 de la OIT⁷.

En este sentido, el sistema normativo argentino posibilita llegar al extremo de transformar a los aportes obligatorios, derivados del otorgamiento estatal de la personería gremial, como principal fuente de financiamiento de las actividades de la organización sindical, sin que ello posea, necesariamente, ningún vínculo con el nivel de representatividad de la organización en cuestión. En este sentido, la regulación de los aportes en la actividad gastronómica referida precedentemente bien puede constituir un ejemplo de ello.

⁶ Oficina Internacional del Trabajo, “Libertad sindical y negociación colectiva”, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pgf. 229, Ginebra, 1994

⁷ Id, pgf. 103.