

# LEGISLACIÓN LABORAL

## I. DE LA LIBERTAD SINDICAL

---

Prof. Abg. José David Montanía Caballero

Art. 283. La ley reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados.

Art. 284. Todo empleador de actividad privada, el trabajador dependiente y los trabajadores del sector público, salvo las excepciones previstas, gozan del derecho de afiliarse o separarse de su organización sindical.

Art. 285. Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores tienen derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus autoridades y representantes, organizar su administración y actividades lícitas.

Las autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio.

Art. 286. Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Se consideran actos de injerencia principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente o en otra forma organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

## **II. CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS**

---

Art. 288. Sindicato es la asociación de personas que trabajan en una empresa, institución o industria, ejercen un mismo oficio o profesión o profesiones similares o conexas, constituida exclusivamente para los fines previstos en el artículo 284 de este Código.

Art. 289. Los sindicatos pueden ser de trabajadores y de empleadores.

Los sindicatos de trabajadores dependientes se organizarán por empresa, gremio o industria. Los sindicatos de empleadores podrán ser de industrias de una misma rama, de comerciantes o de servicios.

Los sindicatos de empresas están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicios en el establecimiento o institución.

Son gremiales los constituidos por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Sindicato de industria es el organizado por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

El sindicato gremial mayoritario podrá tener en el local un delegado elegido por sus compañeros.

Art. 290. Los sindicatos de trabajadores dependientes, actuando de acuerdo al ordenamiento jurídico y democrático, tendrán las siguientes finalidades:

- a) representar a sus miembros a pedido de éstos ante las autoridades administrativas del trabajo, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código y sus reglamentos o el goce de los derechos conferidos a aquéllos, denunciando las irregularidades observadas o deduciendo, en su caso, las acciones pertinentes, de acuerdo con el procedimiento legal;
- b) celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos, a favor de sus afiliados;
- c) proteger los derechos individuales y colectivos de sus asociados, en el desempeño del trabajo;
- d) patrocinar a sus miembros en los conflictos laborales en los procedimientos de conciliación y arbitraje;

- e) instituir y fomentar la creación de cajas de ahorros, fondos de socorros mutuos, cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes, destinados al deporte o turismo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a cada caso. No se permitirá la organización de cooperativas de producción cuando se trate de producir artículos semejantes a los que fabrique la empresa correspondiente;
- f) responder a todas las consultas o pedidos de informes que les sean dirigidos por las autoridades competentes del trabajo; y prestar su colaboración a las mismas en los casos prescritos por este Código y sus reglamentos;
- g) sostener una oficina de colocación o bolsa de trabajo, para procurar gratuitamente ocupación a sus asociados;
- y
- h) bregar por la consecución de los objetivos jurídicos, económicos, sociales y éticos, previstos en este Código y en los respectivos estatutos.

Art. 292. Los sindicatos de empleadores no podrán constituirse con menos de tres miembros. Los de trabajadores no podrán hacerlo con menos de veinte fundadores cuando se trata de sindicato de empresa, con menos de treinta si fuere gremial, y con menos de trescientos cuando sean de industria. Los sindicatos de trabajadores del sector público, podrán constituirse con un mínimo del 20% (veinte por ciento) hasta quinientos de sus dependientes, de esta cantidad hasta mil un mínimo del 10% (diez por ciento) y de más de mil, un mínimo no inferior al 5% (cinco por ciento) de sus dependientes.

Art. 293. Pueden formar parte de los sindicatos:

- a) los trabajadores, sin distinción de sexo, mayores de dieciocho años, nacionales o extranjeros;
- b) todos los trabajadores que no ejerzan la representación de la empresa conforme al artículo 25 de este Código;
- c) cada trabajador sólo puede asociarse a un sindicato, sea de su empresa o industria, profesión u oficio, o institución; y
- d) para integrar la directiva de una organización se requiere la mayoría de edad y ser socio activo del sindicato.

# III. INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS

---

Art. 294. A los fines de la legalización de documentos y registro de un sindicato, los promotores u organizadores deberán presentar a la autoridad administrativa del trabajo los siguientes documentos:

- a) original y copia autenticada del acta constitutiva;
- b) un ejemplar de los estatutos, aprobados por la asamblea; y
- c) nómina de los miembros fundadores y sus respectivas firmas.

Art. 295. El acta constitutiva expresará:

- a) lugar y fecha de la asamblea constitutiva;
- b) nombres y apellidos, cédula de identidad, edad, estado civil, nacionalidad y profesión u oficio de los miembros asistentes;
- c) denominación del sindicato;
- d) domicilio;
- e) objeto; y
- f) forma en que será dirigido y administrado el sindicato.

Art. 296. Los estatutos de un sindicato deberán indicar claramente:

- a) la denominación que distinga al sindicato de otros;
- b) su domicilio;
- c) sus propósitos;
- d) el modo de elección de la junta directiva, su composición duración y remoción; con métodos democráticos que aseguren la representación proporcional en la forma prevista en el inciso c) del artículo 297;
- e) la enunciación de los cargos directivos o administrativos y las obligaciones de los miembros que los desempeñen;
- f) la periodicidad de las asambleas generales ordinarias por lo menos cada doce meses, y los motivos de las extraordinarias, forma de sus deliberaciones y término en el cual deben hacerse las respectivas convocatorias; cada vez que el 15% (quince por ciento) de los asociados al día en sus cuotas lo soliciten, deberán celebrarse dentro de los diez días. Si la comisión directiva no la convoca, los interesados solicitarán que lo haga la autoridad administrativa del trabajo, previa constatación de los hechos;

- g) los requisitos para la admisión o la exclusión de los asociados;
- h) los derechos y obligaciones de los socios;
- i) las cuotas sociales, su forma de pago, cobro y las garantías para su depósito;
- j) la época y forma de presentación y publicación del balance o estado de los fondos sociales;
- k) el procedimiento para la revisión de las cuentas de la administración;
- l) el modo de llevar los siguientes libros obligatorios:
  - 1) de registro de socios y su movimiento de entrada y salida;
  - 2) de Caja, controlado por dos miembros de la comisión directiva;
- ll) las causas y el procedimiento de la remoción de los miembros directivos. El documento dispondrá que toda solicitud dirigida por la mayoría del 51% (cincuenta y uno por ciento) de afiliados al día, para convocar a asamblea extraordinaria sea satisfecha en diez días, o que en caso contrario será convocada por la Dirección del Trabajo;
- m) las sanciones disciplinarias;
- n) las reglas de liquidación del sindicato y el destino de los bienes sociales; y
- ñ) el procedimiento para reformar los estatutos.

Art. 297. Para la validez de las decisiones adoptadas en las asambleas de los sindicatos, deben cumplirse los requisitos siguientes:

- a) que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;
- b) que la asamblea sea insralada con el quórum mínimo previsto en los estatutos, el cual no será inferior a la mayoría absoluta de los asociados con derecho a voto para la primera convocatoria;
- c) que las decisiones sean tomadas con la mitad más uno de los miembros presentes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente; y
- d) Que se levante acta firmada por el presidente, el secretario y dos socios designados por la asamblea cuando menos, la cual expresará el número de los miembros concurrentes, sus nombres y apellidos, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas. Además se adjuntará la nómina de los asistentes con sus respectivas firmas.

Art. 298. Corresponderá a la decisión de la asamblea general:

- a) elección y remoción de autoridades, que deben ser trabajadores dependientes de la empresa, industria, profesión o institución en actividad o con permiso;
- b) aprobación o enmienda de los estatutos y reglamentos;
- c) fijación del importe de las cuotas gremiales y contribuciones especiales;
- d) aprobación de contratos colectivos de trabajo;
- e) declaración de huelgas y paros;
- f) fusión con otras asociaciones o retiro de una federación o confederación;
- g) expulsión de los asociados;
- h) aprobación del presupuesto anual; e
- i) toda cuestión que por su trascendencia afecte a los asociados en general.

En los casos previstos en los apartados a), e), f) y g) las resoluciones serán adoptadas por el voto secreto de los asambleístas. Las decisiones que tengan que ver con los apartados b), e), f) y g) deberán contar, además, con el voto que represente la mayoría absoluta de afiliados al sindicato. En los demás casos el voto podrá ser público.

En las elecciones que se lleven a cabo en los sindicatos, el registro de listas y la convocatoria se comunicarán a la Dirección del Trabajo. Los reclamos que se interpongan contra los actos electorales serán sustanciados y resueltos inapelablemente por el Tribunal de Apelación del Trabajo.

Art. 299. La nómina de los miembros fundadores deberá expresar:

- a) nombres y apellidos, con números de cédula de identidad;
- b) edad;
- c) estado civil;
- d) nacionalidad;
- e) profesión u oficio; y
- f) domicilio y residencia.

Art. 300. Presentados los documentos a que se refiere el artículo 294, la autoridad administrativa del trabajo procederá a la inscripción provisoria del respectivo sindicato, y pondrá de manifiesto por treinta días dichos documentos para que los interesados o la Autoridad Administrativa del Trabajo formulen objeciones dentro de ese plazo. Si no se produjeran objeciones, la inscripción se convertirá automáticamente en definitiva. Si se produjeran objeciones, se correrá traslado de ella a los postulantes y, evacuado o no éste, se dictará la resolución correspondiente, confirmando o no la inscripción, que será recurrible ante el Tribunal de Apelación del Trabajo, mediante la mera interposición del recurso de apelación ante la autoridad que dictó la misma, dentro de los tres días de la notificación.

Art. 301. La inscripción de un sindicato constituido lo inviste de la personería gremial para todos los efectos legales.

Art. 302. Serán nulos de ningún valor los actos ejecutados por un sindicato de trabajadores dependientes y oficial no registrados, de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.

# IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

---

Art. 303. Los sindicatos de trabajadores dependientes tienen los siguientes derechos:

- a) celebrar contratos individuales o colectivos de condiciones de trabajo, hacer valer los derechos y ejercitar las acciones que derivasen de ellos o de la ley;
- b) denunciar ante la autoridad competente los actos que causen perjuicio al interés colectivo de la profesión que represente;
- c) registrar sus marcas ajustándose a las disposiciones legales, así como reivindicar su propiedad exclusiva;
- d) adquirir bienes en general;
- e) exención de todo tributo fiscal o municipal sobre sus fondos y agencias de colocaciones o bolsa de trabajo;
- f) constituir federaciones o confederaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 306 de este Código;
- y
- g) realizar todo acto lícito conducente al cumplimiento de las finalidades previstas por el artículo 290 de este Código.

Art. 304. Son obligaciones de los sindicatos:

- a) comunicar a la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección, los cambios acaecidos en la junta directiva, así como las modificaciones del acta constitutiva y de los estatutos, para lo cual acompañarán copias auténticas de los documentos correspondientes, debiendo en este último caso pedir la legalización e inscripción para su validez;
- b) remitir anualmente a la misma autoridad mencionada en el inciso a) la nómina de los que hayan ingresado o los que hubiesen dejado de pertenecer a la asociación;
- c) suministrar a los funcionarios competentes del trabajo las informaciones y datos requeridos para verificar si el funcionamiento del sindicato se ajusta a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos;
- d) juzgar por intermedio de la asamblea general de sus miembros las rendiciones de cuentas del ingreso y egreso de los fondos sociales presentadas por la comisión directiva.

Una copia de esta cuenta será remitida a la autoridad del trabajo dentro de los quince días siguientes a su presentación en la asamblea. Otra copia de esa misma cuenta permanecerá fijada en lugar visible del local social, para que la puedan examinar todos los miembros, al menos durante tres horas diarias que sean destinadas a las del trabajo normal de la mayoría de los asociados, desde diez días antes de la fecha en que debe ser presentada a la asamblea correspondiente;

e) administrar y utilizar correctamente sus bienes.

La junta directiva será civilmente responsable con el sindicato y terceras personas, en los mismos términos en que lo sean los administradores de cualquier sociedad;

f) depositar los fondos sociales en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre del mismo sindicato. Dichos fondos no podrán ser retirados, sino mediante cheques firmados conjuntamente por el presidente, el tesorero y otros miembros de la directiva sindical y se aplicarán exclusivamente a los fines previstos en los estatutos; y

g) cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código u otras leyes y sus respectivos reglamentos.

Art. 305. Se prohíbe a los sindicatos:

a) terciar en asuntos políticos de partidos o movimientos electoralistas y en asuntos religiosos;

b) ejercer coacción para impedir la libertad de trabajo, comercio e industrias;

c) promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho, en forma colectiva o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad competentes;

d) promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas legales o contractuales que obligan a los afiliados; y,

e) ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades, o en perjuicio de los patrones, o de terceras personas.

# V. EXTINCIÓN Y DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

---

Art. 309. Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que el artículo 292 de este Código señala para su constitución.

Art. 310. Será causa de extinción de todo sindicato de empresa la disolución y el cierre definitivo de la empresa correspondiente.

Art. 311. La inscripción de los sindicatos, federaciones y confederaciones podrá ser cancelada, con el consiguiente retiro de la personería gremial, cuando de hecho se dediquen a actividades ajenas a sus estatutos, y por incumplimiento de obligaciones o prohibiciones previstas en la ley o en contratos colectivos.

La demanda para el retiro de la personería gremial de un sindicato será iniciada por la Dirección del Trabajo ante el Juzgado del Trabajo de turno.

Si se tratase de una federación o confederación el Ministerio de Justicia y Trabajo planteará el juicio de disolución y extinción, en sede judicial.

Art. 312. Las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores no podrán federarse con asociaciones o partidos políticos, nacionales o extranjeros ni adscribirse a ellos, bajo pena de ser disueltas con arreglo a la ley.

Art. 313. La asociación será considerada disuelta con la cancelación de su registro establecida en sentencia firme y ejecutoriada de la autoridad judicial.

Art. 314. Los sindicatos de empleadores y trabajadores serán disueltos además por los motivos establecidos en sus estatutos.

Art. 315. En caso de disolución de un sindicato y a falta de disposición de sus estatutos, el activo será transferido en donación a instituciones benéficas de asistencia o previsión social o a otras organizaciones sindicales legalmente constituidas.

Art. 316. La liquidación y disposición del activo social de una asociación gremial serán efectuadas con intervención judicial.

# VI. ESTABILIDAD SINDICAL

---

Art. 317. Se denomina estabilidad sindical la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente admitida por juez competente.

Art. 318. Gozan de la estabilidad sindical:

a) Hasta once dirigentes de la Comisión Directiva conforme a las siguientes normas:

- Sindicatos de empresas que tengan de 20 a 30 asociados, 3 dirigentes.
- De 31 a 50 asociados, 4 dirigentes.
- De 51 en adelante, 1 cada 30 asociados.

En caso de pluralidad de sindicatos en una empresa, la cantidad total de dirigentes con estabilidad no podrá sobrepasar la señalada, según el número de trabajadores de la empresa, y se utilizará el sistema de representación proporcional calculada en base al registro de trabajadores obrante en la Dirección del Trabajo;

b) Los delegados del sindicato gremial mayoritario, conforme a la proporción prevista en el inciso anterior, en cada local de trabajo donde no exista comité ni sindicato;

c) Hasta tres gestores u organizadores de sindicatos;

d) Hasta cuatro negociadores de contrato colectivo o reglamento interno; y,

e) Los candidatos a integrar Directivas de Sindicato, Federaciones y Confederaciones.

Art. 319. Los candidatos a ocupar cargos directivos están amparados durante los treinta días anteriores a la Asamblea, y en caso de no ser electos hasta treinta días después.

Los negociadores de Contrato Colectivo y Reglamento Interno, desde la notificación al empleador, por cualquier medio, hasta noventa días después de homologado y registrado el documento.

Los gestores y organizadores de sindicato, federación o confederación, desde treinta días antes de la Asamblea y hasta seis meses después.

El delegado del sindicato gremial, desde su designación notificada, hasta noventa días después.

Los dirigentes indicados libremente por los asociados del sindicato en el acto de la asamblea, hasta seis meses después de terminado el mandato.

Art. 321. Para despedir a un trabajador protegido por la estabilidad sindical, el empleador probará previamente la existencia de justa causa imputada al mismo, o que la condición invocada de dirigente, gestor o candidato es falsa. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos alegados por el empleador, el Juez podrá suspender preventivamente la prestación de servicio del dirigente, sin perjuicio de pagarle salarios y beneficios al término de la demanda, si ella no prospera.

Art. 322. Los sindicatos, y en su caso las federaciones y confederaciones, deberán comunicar por un medio fehaciente al empleador el nombre de las personas amparadas por la estabilidad sindical y la duración de su mandato. La autoridad administrativa competente deberá recibir copia de esta comunicación.

Art. 323. La protección que otorga la estabilidad sindical no se extenderá a favor de una misma persona por más de dos períodos consecutivos o alternados de representación, en un lapso de diez años.

Art. 324. La estabilidad sindical protege a los elegidos según los Estatutos del sindicato, federación o confederación, que sean trabajadores en actividad o con permiso.

## VII. HUELGAS

---

Art. 358. Huelga es la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales.

Art. 359. Todos los trabajadores tienen derecho a declararse en huelga, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Nacional.

Art. 360. A los efectos del ejercicio del derecho de huelga, se consideran trabajadores a quienes trabajan en relación de dependencia. No gozan de este derecho los miembros de las fuerzas armadas y la policía.

Art. 361. El ejercicio del derecho de huelga será pacífico y consistirá en la cesación de servicios de los trabajadores afectados, sin ocupación por los mismos de los centros de trabajo, o de cualquiera de sus dependencias.

Art. 362. Los trabajadores de los servicios públicos imprescindibles para la comunidad, como ser suministro de agua, energía eléctrica y hospitales, deberán asegurar, en caso de huelga, el suministro esencial para la población. Los hospitales deberán mantener activos los servicios de primeros auxilios y todo servicio necesario para no poner en peligro la vida de las personas.

Art. 363. Están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo en la forma indicada en el artículo 298. La asamblea decidiere declararla, y en caso de que los trabajadores no estén organizados en sindicatos, nombrarán un comité de huelga compuesto de cinco miembros, que se encargará de las negociaciones y de la búsqueda de la solución del conflicto.

Art. 364. El acuerdo de declaración de huelga, el contenido del Acta y las firmas de los asistentes a la Asamblea, así como la designación de los negociadores o los integrantes del comité de huelga serán proporcionados a la autoridad competente con por lo menos setenta y dos horas de antelación a la fecha de inicio de la huelga. Con la misma antelación se comunicará al empleador la declaración de huelga, la nómina de los negociadores por el sindicato o la de los integrantes del comité de huelga, los objetivos de la huelga y su tiempo de duración. Desde ese momento quedará instalada una comisión bipartita que buscará la conciliación de los intereses.

Art. 365. Los miembros del comité de huelga serán trabajadores del centro afectado por la misma, exclusivamente. Podrán recibir asesoramiento legal o sindical.

Art. 366. Será declarada ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y que no se refiera al incumplimiento, por la parte empleadora, de alguna de las cláusulas de ese contrato o la ley, salvo las huelgas de solidaridad o huelgas generales.

Art. 367. Corresponde al sindicato, o en su defecto al comité de huelga, representar a los trabajadores en huelga durante el término del conflicto.

Art. 368. Mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá sustituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa.

En su caso, los huelguistas deberán prever el mantenimiento del número de trabajadores indispensable para que se sigan ejecutando, exclusivamente, aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación posterior de los trabajos o la seguridad o conservación de los establecimientos y talleres. La designación de estas labores y la nómina de sus responsabilidades deberán acompañar los recaudos previstos en el Art. 364.

Art. 369. Queda garantizada la libertad de trabajo de los trabajadores que no se sumen a la huelga. Los empleadores y trabajadores podrán utilizar todos los recursos legales para el ejercicio de esta garantía constitucional. Queda prohibido a los huelguistas intentar o impedir por cualquier medio el acceso a los lugares de trabajo o la salida de productos de la empresa, salvo incumplimiento, por parte del empleador, de lo establecido en el artículo 368.

Art. 370. El sindicato, o en su defecto el comité de huelga, garantizará la prestación de los servicios esenciales a que se refiere la Constitución Nacional cuando la empresa en conflicto los preste de acuerdo con el artículo 362.

Art. 371. Los trabajadores en huelga podrán efectuar la pacífica publicidad de la misma, así como recolectar fondos para la misma. No podrán obligar a ningún trabajador a contribuir contra su voluntad.

Art. 372. El ejercicio de la huelga declarada legal no extingue la relación de trabajo ni puede dar origen a sanción alguna.

Art. 373. Durante la huelga quedará suspendido el contrato de trabajo, no teniendo el trabajador derecho a la percepción del salario por el tiempo de la duración de la misma. Si las partes llegan a un acuerdo para poner fin al conflicto, luego de la huelga, se podrá convenir la recuperación total o parcial de los salarios dejados de percibir durante la misma, así como la recuperación total o parcial de las horas de trabajo perdidas.

Art. 374. Una vez declarada la huelga, la comisión bipartita, conformada según el artículo 364, tendrá setenta y dos horas para establecer un acuerdo entre las partes. Sus recomendaciones pueden ser rechazadas por cualquiera de las partes.

Art. 375. Ninguna autoridad del Gobierno podrá declarar, con carácter general, la ilegalidad de una huelga antes o al tiempo de producirse.

Art. 376. La huelga es ilegal:

- a) cuando no tenga por motivo o fin, o no tenga relación alguna, con la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores;
- b) cuando es declarada o sostenida por motivos estrictamente políticos, o tenga por finalidad directa ejercer coacción sobre los poderes del Estado; y
- c) cuando los trabajadores de servicios imprescindibles no garanticen los suministros mínimos esenciales para la población, definidos en el artículo 362;
- d) en la situación prevista por el artículo 366; y
- e) En caso de incumplimiento de las formalidades previstas en los Arts. 363 y 364,

Art. 377. La participación en una huelga ilegal, así como la negativa de prestar servicios en las actividades esenciales definidas en el artículo 362, podrán ser sancionadas con el despido del trabajador.

Art. 378. El Juzgado en lo Laboral de Turno será competente para declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga, debiendo pronunciarse dentro de setenta y dos horas.

# VIII. PAROS

---

Art. 379. Queda garantizado el derecho de paro para los empleadores, conforme al artículo 98 de la Constitución Nacional.

Art. 380. El paro es legal cuando:

- a) se efectúa para evitar el peligro de violencia para las personas o de daño para las cosas;
- b) se realiza para desalojar a ocupantes de la empresa o cualquiera de sus dependencias;
- c) se para por imposibilidad de mantener el proceso de producción en condiciones competitivas;
- d) cuando existe violación reiterada del contrato colectivo provocada por los trabajadores; y
- e) se efectúa en defensa de cualquier interés legítimo.

Art. 381. El paro declarado legal por el Juzgado en lo Laboral de Turno, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. Todo paro ilegal, declarado de igual manera, obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia.