

EL FUERO SINDICAL (una técnica laboral tuitiva)

DANIEL ECHAIZ MORENO*

*Al doctor Mario Pasco Cosmópolis,
destacado abogado laboralista peruano
y maestro mío en las aulas universitarias.*

Sumario: 1. La libertad sindical como principio marco del Derecho Laboral Colectivo.- 2. Aproximaciones al concepto de fuero sindical.- 3. Crítica a la denominación “fuero sindical”.- 4. La legislación laboral internacional sobre el fuero sindical.- 5. Relación entre fuero sindical y libertad sindical.- 6. Los objetivos del fuero sindical.- 7. Los efectos del fuero sindical.-

1. LA LIBERTAD SINDICAL COMO PRINCIPIO MARCO DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO.-

La libertad sindical (también denominada como Derecho de Sindicación) configura la premisa sobre la cual se desarrollará este ensayo.

Resulta dable sostener que la manera más eficaz de tutelar aquella libertad sindical será por medio de sindicatos arraigados, fuertes e influyentes, entendiéndose por éstos a aquellos sindicatos que generalmente congregan gran número de afiliados o que destacan por la lucha tenaz que despliegan para conseguir sus propósitos. No obstante, la presencia de sindicatos con esas calidades no ha sido (en algunos casos) garantía suficiente para velar por la citada libertad; es así como se ha recurrido a la dación de dispositivos legales que protejan aquel derecho amenazado. El Derecho comparado muestra dos modelos clásicos de protección de la libertad sindical, cuales son: por un lado, el modelo

* **DANIEL ECHAIZ MORENO** (Lima-Perú, 1977) es abogado summa cum laudae por la Universidad de Lima, con estudios de postgrado en la Maestría en Derecho de la Empresa de la Pontificia Universidad Católica del Perú y, recientemente, ha sido admitido al V Curso de Especialización en Mercado de Valores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (Conasev). Además, es miembro del Ilustre Colegio de Lima, miembro del Estudio Echaiz Abogados, asistente de cátedra en la Escuela de Postgrado de la Universidad de Lima, expositor en diversos eventos académicos y autor de más de 65 artículos publicados en diarios, revistas especializadas y portales jurídicos. Web Page: <http://derechoempresarial.deamerica.net> · E-mail: danielechaiz@yahoo.com

anglosajón de protección contra las prácticas desleales y, por otro lado, el modelo latinoamericano de fuero sindical.

La discriminación antisindical (concepto antitético de la libertad sindical) emerge como un problema profundamente grave en la relación establecida entre el empleador y sus trabajadores; sin embargo, la raíz más crítica radica en el hecho que se genera un doble efecto negativo, afectándose al trabajador como individualidad y, además, al sindicato.

A efectos de evitar aquellos actos que contravengan la recurrida libertad sindical, las distintas legislaciones nacionales han regulado (de una u otra forma) el asunto. Aquí hay que precisar que “las técnicas jurídicas utilizadas en la redacción de esas normas son, básicamente, tres: o una disposición de carácter general, o una disposición que enumera detalladamente las diferentes formas de actos incriminados, o una síntesis entre estos dos modelos extremos consistente en una prohibición de carácter general acompañada de una enumeración, no limitativa, de las formas más graves de discriminaciones antisindicales” (Cfr. Bartolomei de la Cruz, H.G. Protección contra la Discriminación Antisindical. Lausana, Oficina Internacional del Trabajo y La Concorde, 1976, p. 123). Inclusive, algunos ordenamientos jurídicos han tendido a la especial protección de ciertas clases de trabajadores, como fundadores y dirigentes del sindicato.

Las regulaciones normativas que se hagan apuntan a fortalecer la tan debilitada figura del movimiento sindical, especialmente latinoamericano. No debe olvidarse que los sindicatos, según refiere Leopoldo Gamarra Vilchez, son un elemento perfeccionador de la democracia, al hacerla más participativa, sentando las bases de la democracia social (Cfr. “Los Sindicatos en España”. En: Trabajo, Revista de Información Laboral. Lima, Ediciones Trabajo, marzo-abril de 1996, N° 53-54, p. 19). Téngase en consideración que los sindicatos no quieren únicamente participar de los beneficios derivados de decisiones tomadas por otros, sino que quieren participar activamente en la toma de decisiones políticas, lo cual encaja en la democracia social, ya que en ésta es la pluralidad de sujetos quienes participan en la formación de la voluntad política del pueblo.

2. APROXIMACIONES AL CONCEPTO DE FUERO SINDICAL.-

El fuero sindical ha motivado el planteamiento de una gama de definiciones, las que en general han transitado por el mismo camino, pero que presentan ciertas peculiaridades, como resultado del natural proceso evolutivo de la expresión. Al respecto, Miguel David Lovatón Palacios explica que el modelo de fuero sindical ha evolucionado, de tal forma que en sus inicios significó la protección del dirigente sindical contra el despido, mientras que ahora es la protección de todo trabajador que desarrolla actividad sindical contra cualquier acto perjudicial a la libertad sindical (Cfr. Protección de la Libertad Sindical en el Perú. Lima, Instituto de Defensa Legal, 1991, ps. 49 y 50).

Vemos que, tradicionalmente, el fuero sindical ha significado la protección contra el despido injusto de los dirigentes sindicales. Así, repasemos seguidamente algunas de las conceptualizaciones, hoy condenadas a su derrumbamiento.

De manera clara, Pedro Flores Polo sostiene que “[el fuero sindical] consiste, concretamente, en otorgar estabilidad laboral a los representantes sindicales durante y después del ejercicio de su función representativa” (Cfr. Diccionario de Términos Jurídicos. Lima, Cultural Cuzco Editores, 1980, Tomo I, p. 607). En similar línea de pensamiento, Ricardo Temoche Benites arguye que “[es el] amparo que las leyes del trabajo dan a los dirigentes sindicales para impedir que los empresarios los despidan durante su mandato para descabezar al sindicato y aterrorizar a los trabajadores” (Cfr. Manual del Sindicalista. Lima, Librería Studium Editores, 1989, p. 211). Asimismo, la Enciclopedia Jurídica Omeba prescribe: “Una forma especial de estabilidad es la otorgada a algunos dirigentes gremiales durante el tiempo en que cubren cargos determinados y por un cierto período posterior a su terminación” (Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Editorial Driskill, 1982, Tomo X, p. 796).

Las tres apreciaciones transcritas muestran la postura tradicional adoptada a propósito del fuero sindical. Sin embargo, como esta concepción estaba constreñida subjetiva y objetivamente (subjetivamente porque sólo se refería al dirigente sindical y, objetivamente, en tanto aludía solamente al despido), fue abandonada y, actualmente, rige el “modelo de fuero sindical amplio”, el cual ilustraremos citando algunos de los innumerables esbozos teóricos formulados.

Didácticamente, Oscar Ermida Uriarte explica al fuero sindical como “un conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical que tiende a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical” (Citado por Cortez Carcelén, Juan Carlos. “La libertad sindical en la sentencia sobre la Bolsa de Trabajo”. En: Algunos derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional. Lima, Asociación Laboral para el Desarrollo, 1992, p. 158). Semejante criterio expone Alfredo Ruprecht al decir que es “la protección otorgada..... a los trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio de su actividad sindical.....” (Citado por Ermida Uriarte, Oscar y Villavicencio, Alfredo. Sindicatos en Libertad Sindical. Lima, Asociación Laboral para el Desarrollo, 1991, p. 63).

Por su parte, Mario Pasco Cosmópolis consigna como acepción de fuero sindical al “conjunto de privilegios, vale decir, las medidas legales de carácter especial destinadas a proteger a los dirigentes sindicales y a garantizarles libertad de acción en el ejercicio de sus funciones”. Y, concluye: “es la protección contra la amenaza de despido, el traslado arbitrario u otras formas de persecución o discriminación a causa de su actividad gremial” (Cfr. “Los Sindicatos en el Perú”. En: Los Sindicatos en Iberoamérica. Lima, AELE Editorial, 1988, p. 296).

Como corolario de este discurrir cognoscitivo, Guillermo Cabanellas propugna que es “la garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa” (Cfr. “Fuero Sindical”. En: Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Editorial Driskill, 1977, Tomo XII, p. 881). Y el mismo autor, agrega: “El fuero sindical representa la garantía que los Poderes Públicos otorgan a los trabajadores que, actuando en cargos directivos o representativos de sindicatos legalmente constituidos, necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical” (Cfr. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1981, Tomo IV, p. 126).

Es apreciable que son muchas las definiciones que sobre el fuero sindical se han realizado; no obstante, es deducible que sea cual sea la definición adoptada siempre se buscará salvaguardar aquel valor superior llamado libertad sindical. Basándonos en las nociones teóricas citadas y en otras más (porque la investigación jurídica toma como punto de partida a anteriores conocimientos) nos atrevemos, con la sola intención de uniformizar criterios y mas no de abrumar a la doctrina, a ensayar el siguiente concepto: el fuero sindical es aquel conglomerado de providencias destinado a brindar protección a todo trabajador que realice actividad sindical contra cualquier acto atentatorio de la libertad sindical; esta protección comprende la prevención, el control y la reparación de los actos discriminatorios antisindicales.

Estimamos que lo opinado, adscrito a la más moderna doctrina, posee un radio mayor, al exponer textualmente que engloba in extensu a los ámbitos subjetivo y objetivo. Y pensamos que así debe ser porque la referida libertad sindical configura un derecho constitucionalmente consagrado (en el artículo 28 inciso 1 de la actual Constitución Política del Perú) y, por tanto, pasible de la más amplia tutela jurídica.

3. CRITICA A LA DENOMINACIÓN “FUERO SINDICAL”.-

Si bien la expresión “fuero sindical” ha sido empleada por el grueso de la doctrina sin despertar mayores controversias, hay quienes se han ocupado de analizar aquel epígrafe para saber si es concordante con lo que pretende significar.

En este orden de ideas, Guillermo Cabanellas es uno de los más acérrimos críticos del “incorrecto tecnicismo”. Al respecto, sostiene: “Se ha confundido la prerrogativa, que es inmunidad que se concede a determinados dirigentes sindicales, con el fuero como jurisdicción o potestad con el carácter de privilegiado, y que en este caso se otorgaría a cierta clase de causas o que se refieren a ciertas personas, cuyo conocimiento se substraen a los tribunales ordinarios. Y esta confusión es tanto más posible cuando se da al fuero sindical alcances insospechados en un concepto de inmunidad en algunos proyectos para

conceder una determinada prerrogativa procesal a algunos dirigentes sindicales que los exima de ser detenidos o presos, salvo los casos dispuestos en las leyes, y procesados y juzgados sin la expresa autorización del organismo al que se atribuya la misma” (Cfr. “Fuero Sindical”. En: Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Editorial Driskill, 1977, Tomo XII, p. 882).

En abierta discrepancia con lo anteriormente esgrimido, Pedro Flores Polo opina: “..... las críticas son exageradas porque, en realidad, no se conocen casos en que alguien haya pretendido sustentar que el concepto del fuero sindical ampare una inmunidad de sometimiento jurisdiccional para salirse de la esfera de los tribunales ordinarios” (Cfr. Diccionario de Términos Jurídicos. Lima, Cultural Cuzco Editores, 1980, Tomo I, ps. 607 y 608).

Por nuestra parte, creemos que referirnos a la institución sub-examine con la expresión “fuero sindical” no es (en estricto sentido) lo más correcto porque, de acuerdo a la semántica jurídica, el vocablo “fuero” detenta dos acepciones y es ello lo que causa la confusión: (i) ámbito dentro del cual la autoridad tiene potestad para el ejercicio de sus funciones y (ii) conjunto de privilegios otorgados a ciertas personas en razón de su cargo. Lo primero no reflejaría lo que se entiende por fuero sindical, mientras que lo segundo, sí; por eso, sería mejor (según nuestra apreciación) que le llamemos “protección sindical”. Sin embargo, como esto constituye *lex ferenda* y se ve contradicho por la *lex lata* (verbigracia: el Decreto Ley N° 25593 del Perú alude al fuero sindical en su artículo 30) y tratando de evitar posibles confusiones, proseguiremos denominando a la figura como fuero sindical.

4. LA LEGISLACIÓN LABORAL INTERNACIONAL SOBRE EL FUERO SINDICAL.-

El fuero sindical ha suscitado un amplio tratamiento normativo internacional por considerarse que “la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de sindicación.....” (Cfr. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1994, p. 100). De ahí que las violaciones de la libertad sindical no deban considerarse de igual grado que cualquier otro menoscabo laboral, sino de importancia superior, en tanto constituye un derecho fundamental en la persona; respecto a esto último, recordemos que el derecho de sindicación puede encontrarse consagrado constitucionalmente (según una interpretación extensiva) en el artículo 2 inciso 13 de la vigente Carta Política del Perú.

La Resolución de México sobre la Protección del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (adoptada en 1946 por la Tercera Conferencia de los Estados de América, miembros de la Organización Internacional del Trabajo) propugna: “Toda vez que la libertad sindical del trabajador individualmente

considerado puede peligrar por las medidas de discriminación dirigidas contra él en el momento de su contratación para el trabajo o durante el término de su empleo, la legislación debería prohibir cualquier acto del empleador o de sus agentes que tenga por objeto: ocasionar perjuicios o molestar de cualquier modo a sus trabajadores por el hecho de ser miembro, agente o dirigente de un sindicato determinado; despedir a un trabajador por el único motivo de ser miembro, agente o dirigente de un sindicato determinado;.....”.

Por su parte, el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (adoptado en 1949 por la Organización Internacional del Trabajo e identificado como Convenio N° 98) expresa: “Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. Y, agrega: “Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto..... despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.....” (artículo 1).

Asimismo, la Recomendación sobre Terminación de la Relación de Trabajo (adoptada en 1963 por la Organización Internacional del Trabajo e identificada como Recomendación N° 119) estipula: “Entre las razones que no deberían constituir una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran las siguientes: ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad.....” (artículo 3).

El Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores (adoptado en 1971 por la Organización Internacional del Trabajo e identificado como Convenio N° 135), a la letra, dice: “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical.....” (artículo 1).

Este breve iter nos muestra el “modelo de fuero sindical amplio”. Las medidas aquí adoptadas, en relación a aquellos trabajadores que desempeñan actividad sindical, radica en que éstos (para poder ejercer precisamente sus actividades sindicales en plena independencia) deben estar seguros de no padecer futuros perjuicios, a consecuencia de su mandato sindical.

Resulta conveniente aludir a una situación que plantea problemas particulares: el despido por motivos económicos, supuesto que es muchas veces utilizado dolosamente por los empleadores para despedir generalmente a los dirigentes sindicales. Pues bien, la Recomendación sobre los Representantes de los Trabajadores (adoptada en 1971 por la Organización Internacional del Trabajo, identificada como Recomendación N° 143) ha normado esta práctica viciosa al “reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal”. Sin embargo, Guillermo Cabanellas y Mario Pasco Cosmópolis critican este privilegio y

sostienen que, si por antigüedad respecto a los demás trabajadores le corresponde, cabe el despido.

A manera de síntesis, es dable mencionar que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo entiende (correctamente, a nuestro criterio) como principales actos de discriminación antisindical: el despido, el descenso de grado, el traslado, al elaboración de “listas negras” y la jubilación obligatoria, cuando existe vinculación entre la actividad sindical y las conductas indicadas.

5. RELACION ENTRE FUERO SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL.-

A todas luces, el fuero sindical y la libertad sindical son conceptos íntimamente relacionados y así lo reconoce expresamente el grueso de autores. Veamos. Oscar Ermida Uriarte sostiene que el fuero sindical es componente esencial de la libertad sindical (Cfr. Sindicatos en Libertad Sindical. Lima, Asociación Laboral para el Desarrollo, 1991, p. 63). Por su parte, Helios Sarthou manifiesta que el fuero sindical es complemento indispensable de la libertad sindical (Citado por Ermida Uriarte, Oscar. Ídem). Miguel Lovatón Palacios explica que el fuero sindical es el conjunto de modalidades por las que se protege la libertad sindical (Cfr. Protección de la Libertad Sindical en el Perú. Lima, Instituto de Defensa Legal, 1991, p. 33). Finalmente, Mario Deveali indica que la insuficiencia del fuero sindical hace ilusoria la declaración de la libertad sindical (Citado por Ermida Uriarte, Oscar. Ídem).

La vinculación es doble: por un lado, el fuero sindical deriva de la libertad sindical, en tanto sólo puede concebirse un mecanismo tutelar cuando hay algo que tutelar; y, por otro lado, el fuero sindical constituye presupuesto de la libertad sindical, puesto que de no existir aquel, esta libertad sería una mera declaración lírica sin posibilidad de ejecutarse realmente. El fuero sindical, si bien cautela la vasta libertad sindical, subraya su presencia en cuanto a la actividad sindical, es decir, respecto a la faceta dinámica o efectivización de aquella libertad, protegiéndose a los sujetos actuantes.

En suma, ambas instituciones configuran pilares interrelacionados y que se requieren de modo recíproco. Podríamos resumir la actuación de éstos, diciendo que el fuero sindical es el derecho protector y la libertad sindical es el derecho protegido.

6. LOS OBJETIVOS DEL FUERO SINDICAL.-

Fuero sindical, en términos simples y genéricos, es sinónimo de protección. Sin embargo, frente a tan escueta palabra, debemos preguntarnos: ¿qué se protege?, ¿a quién se protege? y ¿cuándo se protege?. Para responder tales interrogantes, es imperativo aludir a los aspectos objetivo, subjetivo y temporal del fuero sindical, respectivamente.

Sobre el aspecto objetivo, coincidimos con Guillermo Cabanellas, desde que no es una simple garantía contra el despido, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical. En este orden de ideas, Helios Sarthou habla de un “fuero sindical completo”, de manera que se proteja contra todo acto de perjuicio al trabajador y no sólo contra alguno de tales riesgos, como el despido, aunque se trate del más importante. Es decir, si bien el despido se erige como la manifestación de discriminación de consecuencias más graves, no es la única. Vale especificar que las llamadas “listas negras” (acto atentatorio dentro de nuestra temática) son generalmente inatacables, debido a su carácter secreto; sin embargo, hay legislaciones que han empezado a regular tal comportamiento (por ejemplo: el Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 388, las considera como “prácticas laborales desleales”).

Respecto a la cuestión subjetiva, algunos ordenamientos jurídicos (como la Ley sobre las Relaciones de Trabajo de Australia en su artículo 334) protegen a ciertos miembros de un sindicato que haya pedido su inscripción en el registro o que esté a punto de constituirse; otras legislaciones (como el Código de Trabajo de Honduras en su artículo 517) tutelan a los miembros fundadores del sindicato; y unos terceros países (como Argelia, Egipto, España, Finlandia, Hungría, India y Rumania) salvaguardan a los dirigentes y responsables sindicales.

La doctrina mayoritaria y el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo postulan que la aplicación del fuero sindical sea extensiva a todos los trabajadores sindicalizados y no sólo a los dirigentes, aunque (por supuesto) para estos últimos puede admitirse un grado superior de protección, habida cuenta que se encuentran expuestos en mayor medida a ser perjudicados por el empleador.

En lo concerniente al ámbito temporal, hay regímenes (como Alemania, Bélgica y Panamá) que amparan en el momento de la contratación, durante el curso del empleo y al momento de la cesación de la relación laboral; otras regulaciones normativas (como Finlandia, Hungría y Polonia) garantizan la defensa sólo al momento de la contratación y durante el curso del empleo; y, unas terceras legislaciones (como Ecuador, Líbano y Libia) protegen solamente durante el curso del empleo. La Organización Internacional del Trabajo considera que la protección brindada por el fuero sindical abarca al momento de la contratación, el período del empleo y el momento de cesación de la relación laboral.

En suma, atendiendo a las actuales tendencias mayoritarias esbozadas, las que estimamos congruentes con los conceptos aducidos hasta el momento, podemos dar respuesta a las incógnitas inicialmente planteadas del siguiente modo: protección ¿de qué?, protección de cualquier acto atentatorio a la libertad sindical; protección ¿a quién?, protección a todo trabajador sindicalizado; protección ¿cuándo?, protección al contratarlo, durante su empleo y a la cesación de éste.

7. LOS EFECTOS DEL FUERO SINDICAL.-

Aquí, debemos distinguir si el fuero sindical actúa como consecuencia del despido del trabajador o de cualquier otro acto atentatorio de su libertad sindical. En este último supuesto, cabe que el trabajador afectado exija la cesación de los actos lesivos, así como el pago de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios irrogados.

Los problemas se suscitan respecto a la primera cuestión (el despido), puesto que constituye la situación límite o extrema a la que puede llegar la discriminación antisindical; se discute si frente al despido injusto de un trabajador, debe reponérsele en su cargo o debe indemnizársele. De acuerdo a Mario Pasco Cosmópolis, “el despido injusto de un dirigente sindical comporta una doble agresión: al dirigente en cuanto trabajador y al colectivo de trabajadores; esta segunda agresión no se satisface con una indemnización pagada al trabajador, sino únicamente con su restitución como trabajador y como dirigente” (Cfr. “Los Sindicatos en el Perú”. En: Los Sindicatos en Iberoamérica. Lima, AELE Editorial, 1988, p. 297). Igual opinión sostiene la Organización Internacional del Trabajo, para la cual “la forma de reparación... debería ser la reparación total, tanto en el plano económico como en el profesional,... ya que se trata de violación de un derecho fundamental”. Y, añade: “la mejor solución es generalmente el reintegro del trabajador en sus funciones con una indemnización retroactiva y el mantenimiento de sus derechos adquiridos”. Finalmente, concluye: “En caso de imposibilidad de reintegración, las indemnizaciones por despido antisindical deberían ser las más elevadas que las previstas para los demás tipos de despido” (Cfr. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1994, ps. 107 y 108).

Somos de la idea que, frente al despido, el trabajador debe ser restituido en su cargo e indemnizado. Y ello por una simple razón: si sólo cabría indemnización, sería demasiado fácil para el empleador despedir a un trabajador por motivos de discriminación sindical, menoscabando el derecho colectivo a la sindicación. Por ende, la restitución se erige como condición sine qua nom para la efectivización del fuero sindical, en caso de despido.

Como contrapartida de los beneficios concedidos por el fuero sindical, la jurisprudencia laboral argentina expresa que “el dirigente sindical es el abanderado de quienes lo han designado su representante y como tal debe constituir el ejemplo que guía el desempeño de los demás” (Sentencia de la Primera Sala de la Cámara Nacional del Trabajo, de fecha 16 de agosto de 1952), por lo que se le impone la “obligación de dar el ejemplo de dignidad obrera” (Sentencia de la Primera Sala de la Cámara Nacional del Trabajo, de fecha 21 de febrero de 1953). Estimamos acertada esta acotación, puesto que es lógico que frente a un derecho surja un correlativo deber.