

**REFLEXIONES EN TORNO A LA TUTELA DEL TRABAJADOR
FRENTE AL PODER EMPRESARIAL: UNA MIRADA
A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD**

RENZO VITO SALVADOR FLORIAN

I. INTRODUCCIÓN

Como disciplina, el Derecho del Trabajo tiene la finalidad de racionalizar el conflicto a través de sus diferentes institutos jurídicos (Mantero, 1998). Situados en la ejecución del contrato, el poder de dirección será el objeto principal de control del ordenamiento laboral y de sus principios, los cuales persiguen la reducción de la arbitrariedad y de los márgenes de discrecionalidad del empleador (POQUET, 2013). Desde esta perspectiva, la vigencia de la relación y el deber de obediencia¹ se ciñen a una serie de límites.

No obstante, las fronteras que delimitan el ejercicio válido de los poderes empresariales suelen tener problemas en su reconocimiento². De modo que, constantemente, manifestaciones³ de éste -como la dirección y fiscalización- pugnan por mayores espacios de discrecionalidad. Y, apoyados por el carácter imperativo de sus decisiones, inciden de forma directa en la relación de trabajo⁴. Frente a situaciones como esta, el orde-

-
- 1 Definida como unas de las principales obligaciones del contrato de trabajo, este deber implica que el dependiente cumpla con ejecutar las disposiciones y órdenes empresariales que deriven del ejercicio regular del poder de dirección (BAYLOS, 2002, pp. 34-35).
 - 2 Por ejemplo, la doctrina nacional ha discutido sobre el alcance del secreto e inviolabilidad de las comunicaciones respecto al uso del correo electrónico (Blancas, 2013a), la fiscalización a través de dispositivos de geolocalización (TOYAMA y GIRA0, 2014), entre otros.
 - 3 Coincidimos con POQUET (2013, p. 32) en que el poder disciplinario goza de cierto grado de autonomía entre las demás facultades. Ello en razón a sus límites y funciones particulares en el marco de la relación laboral. De manera que en la presente investigación no se hará referencia a esta, pese a que un sector mayoritario de la doctrina nacional considera que sí forma parte (NEVES, 2018).
 - 4 Recuérdese que el ordenamiento laboral brinda mecanismos para efectivizar el poder de dirección. Uno de ellos, por ejemplo, son las facultades disciplinarias. Poder que tiene

namiento brinda dos formas de tutela sustancial: el derecho de resistencia⁵ (*ius resistentiae*) y los actos de hostilidad.

Interesa, a esta investigación, reflexionar sobre el diseño normativo de este segundo mecanismo, así como evaluar su funcionalidad de cara a la tutela del trabajador en el modelo de relaciones laborales peruano. Para ello, se analizará, en primer lugar, la evolución y diseño normativo de los actos de hostilidad. Luego, a manera de contraste, se expondrá un modelo alternativo, el *constructive dismissal* norteamericano.

Previo al inicio de este trabajo, consideramos importante resaltar que no se persigue agotar toda la problemática o discusión en torno a la protección del trabajo durante su ejecución. Contrario a ello, se busca iniciar el debate sobre la suficiencia del diseño legal de los mecanismos de tutela en esta etapa contractual. Así, quedan fuera de esta discusión, entre otros tópicos, los remedios legales y el tratamiento individual de los supuestos previstos. Tampoco se abordarán los aspectos procesales de la materia -sin perjuicio de hacer breves referencias al respecto.

II. APROXIMACIÓN HISTÓRICA Y FUNCIONAL A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD

Revisar el tratamiento que ha tenido las denominadas «faltas del empleador» en sus sucesivos diseños normativos permitirá, en primer lugar, identificar cuál ha sido el enfoque de política laboral asumido en cada oportunidad de reforma. Asimismo, facilita identificar cómo ha evolucionado la técnica legislativa y el peso que ha tenido la tradición -o

como máxima expresión al despido por comportamientos que impliquen la inobservancia, grave y culpable, de las obligaciones laborales.

- 5 Si bien este derecho no se encuentra positivizado, se deriva de interpretar que el deber de obediencia solo es exigible cuando se ejerce el poder de dirección de manera válida (MORATO, 2009). Apoyado en dicha premisa, la doctrina clasifica los diversos supuestos habilitantes en cuatro grupos: (i) órdenes que lesionan derechos fundamentales; (ii) que ponen en riesgo la vida, integridad o salud; (iii) que implican la comisión de delitos, ilícitos o que son abusivas; y (iv) aquellas que impliquen la infracción de derechos laborales legales o convencionales (BAYLOS, 2002, pp. 39-40).

inercia- al momento de efectuar cambios. De manera que, en retrospectiva, se incorporan mayores datos para reflexionar, críticamente, sobre este instituto jurídico y su funcionalidad.

1. La protección del trabajador en la ejecución del contrato desde una perspectiva histórica

El debate nacional sobre la cuestión social, durante el gobierno de Leguía, conllevó a la promulgación de una serie de normas laborales importantes, entre las que destaca la Ley 4916 -la cual introdujo un mecanismo de control sobre la extinción de la relación por iniciativa del empleador⁶, así como una disposición, a través de su reglamento, respecto de los actos de hostilidad. Vinculado desde sus inicios al despido, este instituto jurídico buscó sancionar determinadas conductas empresariales las que podemos agrupar en dos categorías⁷. Aquellas que atentan contra las obligaciones laborales (rebaja de sueldo o categoría y la inobservancia de deberes legales o pactados) o el trabajador (maltrato y traslado que perjudique salud o intereses⁸).

Luego de décadas, esta regulación será perfeccionada en 1978 por la Ley 22126. Resulta interesante destacar, en primer lugar, que se construye un apartado específico bajo el título de «faltas del empleador»⁹ a través del

6 Por medio de esta ley también se incluyeron otros importantes derechos como los subsidios por defunción o invalidez y el seguro de vida. Será, sin duda, una parte de los andamiajes más relevantes de la legislación laboral del siglo XX.

7 Si bien incluso la judicatura ha conceptualizado los actos de hostilidad como “incumplimiento de obligaciones contractuales” (*Verónica Estrella vs. Prima AFP*, 2015), esta posición presenta, al menos, una deficiencia en categorizar supuestos como los actos de violencia, o aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

8 Si bien el cambio o traslado del centro de trabajo constituía, en esencia, una afectación al contrato, el tipo exigía, además, una lesión al trabajador -expresada en su salud o intereses. De manera que, al ser este último elemento el determinante, el inciso se ubicaba entre las conductas que afectan al sujeto laboral. Esta nota característica será una constante en toda su regulación, aunque a veces con fórmulas más ambiguas como la «intención de causar perjuicio».

9 Un aspecto curioso es que también se contempla un delito por el cierre fraudulento de la empresa que tenga como finalidad extinguir sus vínculos laborales.

cual se aumenta el repertorio de conductas sancionables, reiterando las dos categorías de comportamientos señaladas. En cuanto a la primera, se exigirá, para el supuesto de traslado geográfico, la intención de perjudicar; y en el caso del incumplimiento de obligaciones, que éste sea deliberado y reiterado. De otro lado, en la segunda categoría se incorpora la imprudencia que afecte la seguridad del centro laboral y la violencia física o verbal.

Como último antecedente normativo se identifica a la Ley 24514 del año 1986, norma que reitera la estructura anterior, agregando nuevas conductas sancionables -relacionadas a la afectación del dependiente. Los actos contra la moral, el acoso sexual y aquellos que lesionen la dignidad del trabajador; así como el hostigamiento por motivos políticos, sindicales, religiosos o raciales, serán los aportes de esta regulación a la tutela laboral. Resulta importante señalar que, desde la Ley anterior, las medidas reparatorias se expresaron en la imposición de multas por medio de la Autoridad de Trabajo y la extinción indemnizada del contrato declarada judicialmente.

A manera de resumen, el siguiente cuadro grafica el devenir normativo:

Cuadro N.º 1			
Evolución normativa de los actos de hostilidad			
Categoría	Reglamento de la Ley 4916	Ley 22126	Ley 24514
Afectaciones al contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Negación o incumplimiento de obligaciones - Rebaja de categoría o sueldo 	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento deliberado y reiterado de obligaciones - Rebaja de categoría o sueldo - Falta de pago de la remuneración 	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento deliberado de obligaciones - Rebaja de categoría o sueldo - Falta de pago de la remuneración

Cuadro N.º 1 Evolución normativa de los actos de hostilidad			
Categoría	Reglamento de la Ley 4916	Ley 22126	Ley 24514
Afectaciones al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado que perjudique salud o intereses - Maltrato 	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado con el fin de perjudicar - Violencia física o verbal - Imprudencia que afecte la seguridad del centro laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado con el fin de perjudicar - Actos contra la moral, acoso sexual y aquellos que lesionen la dignidad del trabajador. - Hostigamiento por motivos políticos, sindicales, religiosos o raciales - Imprudencia que afecte la seguridad del centro laboral - Violencia física o verbal

Una primera impresión de este recuento es la marcada predilección del legislador para la tipificación de las faltas del empresario (Blancas, 2013, p. 647). Tendencia que, en todas sus etapas, ha tenido una atenuación por medio de diversas fórmulas abiertas -como lo fue en su inicio el incumplimiento de obligaciones contractuales o legales. No en todos los casos, sin embargo, se identifica una cláusula general para ambas categorías de afectaciones. Vacío que, en consecuencia, repercute en la tutela de situaciones atípicas que podrían afectar al trabajador.

Como opción de política legislativa, la fórmula taxativa de faltas presenta, en este contexto, dos críticas. La primera de carácter general. Pretender listar todos los supuestos mediante los cuales el empleador afecte la relación laboral enfrenta como obstáculo la eventual atipicidad de ciertas conductas u omisiones. De otro lado, la inclusión de elementos objetivos y subjetivos accesorios agrava este problema. Son ejemplo de

ello ciertos requisitos adicionales como la reiterancia y hasta la «intención de perjudicar»¹⁰.

Desde sus inicios, se evidencia, también, que los actos de hostilidad no se han vinculado con las modificaciones sustanciales de la relación de trabajo. Por el contrario, las conductas tipificadas reflejan comportamientos contrarios a derecho -y que no cuentan con un sustento constitucional. Hecho que hace necesario, por tanto, una escisión conceptual entre las modificaciones sustanciales (*ius variandi*) y este instituto jurídico.

Finalmente, la evolución legislativa muestra una creciente tipificación de los supuestos de afectaciones al trabajador -además de una cláusula abierta a través de la lesión a la dignidad. Tránsito que grafica la intención del legislador de otorgar mayor protección contra determinadas conductas empresariales. De tal modo, las perspectivas sobre esta categoría, en principio, deberían ser enfocadas a lograr la efectividad de cada uno de los tipos previstos. No obstante, como se desarrollará en el siguiente acápite, esta tarea quedó relegada.

2. Breve repaso al diseño actual

Si bien esta materia no fue modificada de manera importante con la reforma del gobierno de Fujimori, sí se identifica al menos un cambio en la tipificación de las faltas que debe mencionarse. Recuérdese, para ello, que en el último diseño, ambas categorías de afectaciones contaban con una cláusula abierta -cuya importancia estriba en ofrecer tutela frente a conductas atípicas que puedan afectar al dependiente o su contrato. Desde esta perspectiva, la eliminación del inciso referido al incumplimiento de obligaciones aminoraba la intensidad de la protección y representaba un retroceso en la evolución del instituto jurídico.

10 Si se compara, por ejemplo, las faltas graves tipificadas en el artículo 25 de la LPCL con los actos de hostilidad, destaca el hecho que en el primero no se evidencia la incorporación de algún elemento subjetivo -como por ejemplo, la intencionalidad del trabajador. Su inclusión, además de cuestionable desde una perspectiva de tutela, constituye un tratamiento diferenciado según el sujeto que realiza la conducta, y que carece de sustento dogmático.

Trastocando el diseño general, la lista de supuestos previstos en la legislación se organiza de la siguiente manera:

Cuadro N.º 2 Supuestos de actos de hostilidad vigentes	
Categoría	Decreto Legislativo 728
Afectaciones al contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de categoría o sueldo - Falta de pago de la remuneración
Afectaciones al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado con el fin de perjudicar - Actos contra la moral y aquellos que afecten la dignidad del trabajador - Actos de discriminación - Inobservancia de medidas que afecten la salud y vida del trabajador - Violencia física o verbal - Negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo

Puede observarse, de esta lista, un dato particular: la inercia o el peso de la tradición en la técnica legislativa. Supuestos como la movilidad geográfica, la rebaja de categoría y remuneración son muestra palmaria de ello. No obstante, la crítica en este aspecto no radica en la repetición de un determinado inciso, sino en la asimilación irreflexiva de estos. Más aún cuando la tipificación de las conductas evidencia problemas de cara a la tutela del trabajador.

Un ejemplo importante de ello es la repetición del inciso referido a la afectación a la dignidad, cláusula abierta que podría permitir la subsunción de, entre otros, los actos que afecten derechos fundamentales (PACHECO, 2007). Sin embargo, en la medida en que requiere una construcción argumentativa más compleja, se condiciona al criterio judicial, lo cual, insistimos, resulta impropio en términos de garantizar protección al empleado¹¹.

11 Hay, además, un aspecto problemático con relación a la carga de la prueba. Desde nuestro punto de vista, es cuestionable que el trabajador deba asumir, en su integridad, las consecuencias de la falta de probanza de elementos subjetivos (intencionalidad), o de objetivos complejos (afectación a la dignidad).

A partir de esta perspectiva, el siguiente apartado estará enfocado en la mejora de la técnica legislativa del instituto jurídico.

3. Actos de hostilidad: problema y posibilidad

Superar los problemas y mejorar el diseño, sin duda, puede realizarse de diferentes maneras¹². Cualquiera de estas opciones, no obstante, deberá perseguir una regulación efectiva. En otros términos, los actos de hostilidad tienen que lograr ofrecer tutela contra cualquier conducta empresarial ilegítima o arbitraria, sea que esta afecte el contrato de trabajo o al empleado.

Por la complejidad del vínculo de trabajo y su duración en el tiempo -además de otros factores- existe una diversidad de formas de afectar al contrato o al sujeto, las cuales, incluso, no siempre podrán determinarse *ex ante*. De ahí que se deba insistir en el empleo de cláusulas abiertas como regla general¹³, o una subsidiaria al sistema taxativo. La eficacia de este último tipo de modelo, en caso adolezca de un complemento como el señalado, estará condicionada, de un lado, por la técnica legislativa, y de otro, por la exhaustividad en la tipificación de los supuestos.

La inclusión de elementos subjetivos, por otro lado, se erige también como un obstáculo significativo en nuestra legislación. Si los actos de hostilidad persiguen la tutela del trabajador frente a conductas que puedan afectar el contrato o al sujeto, la intención del empleador termina por carecer de relevancia jurídica. Una modificación en este sentido tiene, en particular, singular relevancia a nivel procesal dado que legislador adjudica la carga de la prueba al dependiente en esta materia¹⁴.

12 Por ejemplo, los proyectos de Ley General del Trabajo del 2002 y 2011 -que comparten similitudes- optan por continuar el modelo taxativo, pero incorporan una regulación más pormenorizada de cada supuesto.

13 Regular los actos de hostilidad de esta manera, cabe señalar, no constituye una singularidad en la técnica legislativa adoptada. Los comportamientos antisindicales, por ejemplo, se rigen bajo una cláusula abierta en ordenamientos de avanzada (VILLAVICENCIO, 2010).

14 Esta propuesta también permitiría una mejor distribución de la carga probatoria en función de la categoría o tipo de acto de hostilidad. Por ejemplo, somos de la opinión que el empleador debería asumir este deber en el caso de aquellas conductas que afectan al contrato de trabajo -como cuando se alega el incumplimiento de obligaciones laborales.

Para concluir, consideramos que los actos de hostilidad deben escindirse conceptualmente de las modificaciones sustanciales al contrato (*ius variandi*)¹⁵. Esta aparente equivalencia ocasiona un trasvase de los límites del poder de dirección -como el de «razonabilidad»- al momento de analizar la configuración de las faltas del empleador. Situación problemática dado que el examen de estas conductas, en realidad, debería guiarse solo por la gravedad¹⁶ que tienen para lesionar bienes jurídicos -como ocurre, en contrapartida, con el despido disciplinario (ALVAREZ, 2012).

Aunque con matices propios de su tradición jurídica y política, identificamos en Norteamérica un modelo con similitudes al propuesto. Es así que el siguiente apartado está dirigido a explorarlo.

III. UNA MIRADA AL CONSTRUCTIVE DISMISSAL NORTEAMERICANO¹⁷

Hace décadas, la doctrina ha evidenciado que, a pesar de la impronta liberal de las relaciones laborales en Norteamérica, la jurisprudencia de este país viene construyendo diversos derroteros sobre el control del poder empresarial (GIRÓN, 1988). Son expresión de ello, por ejemplo, la revisión judicial de los pactos de no competencia postcontractual (STONE, 2004), y, durante la vigencia de la relación, la doctrina del *constructive dismissal* -desarrollada en la década de los cuarenta (Shuck, 2002).

Relacionada a las teorías del *wrongful discharge*¹⁸, el *constructive dismissal* busca sancionar las conductas emprendidas por el empresario que

15 Respalda esta propuesta, en la doctrina laboral, entre otros, Boza (2016) y Arce (2013).

16 A través de este criterio se busca controlar que la eventual extinción causal por iniciativa del trabajador, se rija bajo ciertos parámetros. De manera que no cualquier incumplimiento podría habilitar este mecanismo de tutela. De otro lado, si bien la doctrina reconoce que el criterio de «gravedad» es complementado con el de «culpabilidad», en la práctica, la argumentación referida a este segundo elemento es, en la mayoría de casos, circular (ALVAREZ, 2012, p. 119).

17 El presente apartado constituye una aproximación general del *constructive dismissal* norteamericano. Se han omitido, por tanto, detalles como por ejemplo, su origen en la *National Labor Relations Act* y su vinculación con los actos discriminatorios proscritos por el *Title VII* de la *Civil Rights Act* (1964).

18 Esta teoría constituye una excepción a la regla general norteamericana de terminar una

han tenido como finalidad forzar la renuncia del trabajador. Para ello, se le exige al demandante acreditar las condiciones de empleo intolerables o perjudiciales que motivaron la terminación de su vínculo (CANO, 2000, p. 91). En términos de la Corte de Apelaciones de California:

Un trabajador, que se ve obligado a renunciar por acciones o condiciones tan intolerables o agravadas -durante la vigencia de su contrato- que una persona razonable en su caso hubiera hecho lo mismo; y cuyo empleador tenía un conocimiento real o implícito de las acciones y condiciones intolerables, de su impacto en el empleado, y podría haber remediado la situación, pero no lo hizo, es despedido implícitamente (*Zilmer vs. Carnation Co.*, 1989)¹⁹.

Tres son los elementos centrales que configuran esta doctrina: (i) la intención del empleador; (ii) la generación de condiciones de trabajo intolerables; y (iii) la presión para renunciar a partir de estas. Nótese que, por tanto, no solo hay una proximidad nominal entre los actos de hostilidad -llamado despido indirecto- y el *constructive dismissal* -cuya traducción sería despido implícito-, sino también material. Y es que, finalmente, ambos tienen como objetivo la protección del trabajador ante determinadas conductas empresariales. Desde esta perspectiva, y por su importancia, los dos primeros requisitos identificados serán desarrollados a continuación.

En cuanto a la intención del empleador, se puede identificar dos criterios jurisprudenciales²⁰: (i) «*reasonable employee standard*»; y (ii) «*employer intent standard*» (NORRICK, 2006, p. 1825). Señala NORRICK (2006, p. 1826) que el primero enfatiza si, bajo un criterio razonable, una persona hubiera renunciado dada las condiciones de trabajo intolerables. Desde esta perspectiva, por tanto, carece de sentido discutir si estamos ante un comportamiento deliberado o involuntario, lo central es el impacto de

relación por cualquier motivo -moral o inmoral- o incluso careciendo de éste (*employment at-will*) (CANO, 2000).

19 Traducción libre.

20 Al margen del criterio que se opte, es necesario reconocer que la intención del empleador, además, tiene un valor importante para determinar el contexto en que se tomó la decisión, y en consecuencia, si esta fue razonable o no (SHUCK, 2002, p. 417).

las circunstancias en el trabajador²¹. Por el contrario, el segundo estándar requiere evidencia de una intención deliberada (NORRICK, 2006, p. 1828).

Indistintamente del estándar utilizado, hay tribunales que reparan en dos datos accesorios: (i) la alerta del trabajador sobre estas situaciones; y (ii) los esfuerzos del empleador por su enmienda (GOLDSMITH, 2004, p. 830). Adviértase que ambos puntos no resultan intrascendentes. Por el contrario, terminan por incorporar, en su valoración, obligaciones que no deberían ser una regla general²². No obstante, otros autores, incluso, llegan a señalar que otorgar la posibilidad de corregir la situación laboral intolerable constituye, en realidad, un cuarto requisito para la configuración del *constructive dismissal* (KAGAY, 2000, p. 1050).

De otro lado, sin pretender ahondar en la variada casuística, se identifican ciertos parámetros para calificar una situación como intolerable. Como regla general se sostiene que debe evidenciarse un patrón de conductas, o la extensión de una en el tiempo (CANO, 2000, p. 93). Autores como DEAGAZIO (1992, pp. 988-989) sostienen que exigir estos factores agravantes²³, en primer lugar, evita la presentación de demandas precipitadas por parte de los trabajadores. Y, además de ello, refuerza el deber del empleador de mitigar los daños en el centro laboral.

La revisión panorámica del *constructive dismissal* muestra interesantes similitudes con el diseño de los actos de hostilidad. Resalta, entre estas, el recurso a las condiciones de trabajo intolerables como cláusula abierta ante la variedad de comportamientos empresariales. Asimismo, el análisis de los factores agravantes se vincula con el juicio de gravedad, al buscar ambos

21 Se ha llegado a sostener, incluso, que el tribunal debe, simplemente, analizar las condiciones impuestas por el empleador, en lugar de tratar de adivinar su estado de ánimo (*Bourque vs. Powell Electrical Manufacturing Co.*, 1980)

22 Por ejemplo, se ha distinguido dos categorías de *constructive dismissal*. Aquellos que tienen como origen un “acto institucional de la empresa” y aquellos que no. Para este primer grupo de supuestos, se sostiene que este tipo de conductas no deberían considerarse (NORRICK, 2006, pp. 1819-1820).

23 Tal criterio se asemeja al análisis de gravedad que desarrolla la doctrina española, pues se sostiene que deberá afectar lo esencial del contrato, además de frustrar legítimas expectativas de la parte trabajadora (OJEDA y GORELLI, 1999, p. 240).

que el contrato se extinga solo por circunstancias de especial repercusión. De otro lado, es muy sugerente que una tendencia mayoritaria en la jurisprudencia norteamericana prescinda de reparar en la intencionalidad del empleador al juzgar la validez de la extinción.

IV. CONCLUSIONES

Revisar el diseño de los actos de hostilidad desde una perspectiva funcional permite evidenciar los diversos problemas que afronta este instituto de cara a la tutela del trabajador. Cambiar la técnica legislativa de este, en contrapartida, si bien implica una reconstrucción de la práctica jurídica permitirá una mejora sustancial en el balance de las relaciones laborales.

Terminamos este breve trabajo señalando que, lejos de haber pretendido resolver la problemática entorno a los actos de hostilidad, se ha buscado iniciar la discusión sobre este tema. Así, quedan por desarrollar una variedad de debates posteriores como la equiparación de remedios sustantivos con el despido; la aplicación de límites -como el principio de inmediatez- a este instituto jurídico, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, R. (2012). *La extinción causal por voluntad del trabajador*. Granada: Comares.
- ARCE, E. (2013). *Derecho del trabajo individual: Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- BLANCAS, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista editores.
- BLANCAS, C. (2013a). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo* (2da ed.). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BOZA, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador. Una especial atención al *ius variandi* ex-

- traordinario. AA.VV. *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: SPDTSS. pp. 693-723.
- BAYLOS, A. (2002). La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario. Cabeza, J., Lousada, J. y Movilla, M. *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*. Granada: Comares. pp. 33-52.
- CANO, Y. (2000). *El despido libre y sus límites en el derecho norteamericano*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- DE AGAZIO, R. (1992). Promoting fairness: proposal for more reasonable standard of constructive discharge in title vii denial of promotion cases. *Fordham Urban Law Journal*, 19(4), 979-1018.
- GOLDSMITH, S. M. (2004). The supreme court's suders problem: Wrong question, wrong facts determining whether constructive discharge is tangible employment action. *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, 6(3), 817-846.
- KAGAY, S. (2000). Applying the ellert defense to constructive discharge: An affirmative answer. *Iowa Law Review*, 85(3), pp. 1035-1064.
- MARTÍNEZ, J. (1988). *El despido en el derecho de los Estados Unidos*. Madrid: Civitas.
- MANTERO, R. (1998). "Apuntes críticos en torno a la autonomía del Derecho del Trabajo y sus relaciones con el Derecho Civil". *Derecho Laboral*, 190, pp. 456-476.
- MORATO, R. (2009). *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección. Especial referencia a la tutela individual en situaciones de riesgo grave e inminente*. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- NEVES, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (cuarta edición). Lima: PUCP.

- NORRICK, C. L. (2006). Eliminating the intent requirement in constructive discharge cases: Pennsylvania state police v. suders. *William and Mary Law Review*, 47(5), 1813-1840.
- OJEDA, A. y GORELLI, J. (1999). *Diccionario jurídico laboral*. Granada: Comares
- PACHECO, L. (2007). *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*. Madrid: Thomson Civitas.
- POQUET, R. (2013). *El actual poder de dirección y control del empresario*. Navarra: Aranzadi.
- SHUCK, C. (2002). That's It, I Quit: Returning to First Principles in Constructive Discharge Doctrine. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 23(2), pp. 401-447
- STONE, K. (2004). *From widgets to digits. Employment regulation for the changing workplace*. Cambridge: Cambridge University Press.
- TOYAMA, J., y GIRAIO, J. (2014). GPS Laboral: La facultad de fiscalización del empleador a partir de las nuevas tecnologías de la información. *Ius Et Veritas*, 49, pp. 176-189.
- VILLAVICENCIO, A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: PUCP-OIT-PLADES.
- ZILMER vs. CARNATION CO. (Court of Appeals of California, Second Appellate District [Estados Unidos de América], 1989).
- Bourque v. Powell Electrical Manufacturing Co.* 617 F.2d 61 (United States Court of Appeals, Fifth Circuit [Estados Unidos de América], 1980)
- Verónica Estrella vs. Prima AFP*. Casación Laboral N.º 16443-2014 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia [Perú], 2015).