

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LAS IMPLICANCIAS JURÍDICAS DE LA
OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA COVID-19 EN
LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL
GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD,
TRUJILLO, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Abogada

Autores:

Marcela Stephanie Horna Capurro
Allison Solange Paredes Escalante

Asesor:

Dra. Cs. Cinthya Cerna Pajares
<https://orcid.org/0000-0002-9728-362X>

Trujillo - Perú

2022

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	CLAUDIA KATHERINE REYES CUBA
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	TIANA MARINA OTINIANO LOPEZ
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	ANA CAROLINA RIVERA GAMARRA
	Nombre y Apellidos

INFOME DE SIMILITUD



15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
56 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, por darme una infancia llena de amor y valores.

Horna, M.

A mis padres, Blanca y Gino.
Sin ellos, nada.

Paredes, A.

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Cinthya Cerna Pajares por guiarnos con sus conocimientos en la realización de esta tesis.

A Allison Solange por acompañarme en este largo y enriquecedor proceso de investigación, a mi padre Pablo por inculcarme con su ejemplo la rectitud y la responsabilidad, a mi madre Juana por ser mi cómplice y mejor amiga y a todos aquellos que con sus consejos y/o recomendaciones contribuyeron al desarrollo de esta tesis.

Horna, M.

A Marcela Stephanie compañera sin la cual nada de esto sería posible. A mis padres por hacerme sentir capaz de todo y enseñarme que el cielo es el límite. A esta investigación, que gracias a su realización más que una compañera me regaló una amiga.

Paredes, A.

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
Antecedente de estudio	13
Bases teóricas	21
1.2. Formulación del problema	31
1.2.1. Problemas específicos	31
1.3. Justificación	31
1.4. Objetivo	32
1.4.1. Objetivos específicos	33
1.5. Hipótesis	33
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	35
2.1. Tipo de investigación general	35
2.1.1. Tipos de investigación particulares o específicos	35
2.2. Nivel de investigación	36
2.3. Método de estudio	36
2.4. Diseño de investigación	37
2.5. Enfoque de investigación	37
2.6. Participantes	38
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	39
2.8. Instrumentos	39
2.9. Procedimiento de recolección de datos	40
2.10. Aspectos Éticos	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS	43
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	70
REFERENCIAS	80
ANEXOS	87

Índice de tablas

Tabla 1	Lista de trabajadores entrevistados.....	43
Tabla 2	Respuesta de los trabajadores a la primera pregunta de la entrevista.....	44
Tabla 3	Respuesta de los trabajadores a la segunda pregunta de la entrevista	46
Tabla 4	Respuesta de los trabajadores a la tercera pregunta de la entrevista	48
Tabla 5	Respuesta de los trabajadores a la cuarta pregunta de la entrevista	49
Tabla 6	Respuesta de los trabajadores a la quinta pregunta de la entrevista	51
Tabla 7	Respuesta de los trabajadores a la sexta pregunta de la entrevista.....	52
Tabla 8	Respuesta de los trabajadores a la séptima pregunta de la entrevista.....	54
Tabla 9	Respuesta de los trabajadores a la octava pregunta de la entrevista.....	56
Tabla 10	Lista de especialista en derecho entrevistados	58
Tabla 11	Resultados del primer objetivo específico de la entrevista a especialistas	61
Tabla 12	Resultados del segundo objetivo específico de la entrevista a especialistas	63
Tabla 13	Resultados del tercer objetivo específico de la entrevista a especialistas	66

Índice de Figuras

Figura 1	Gráfico resumen: percepción general de los trabajadores.....	57
Figura 2	Gráfico resumen: percepción general de los especialistas	67

RESUMEN

La investigación aborda las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal de vacunación obligatoria contra la COVID-19 en los derechos de los trabajadores, específicamente en el Gobierno Regional de La Libertad en el año 2021. Ante la llegada de las vacunas, el Estado estableció que la vacunación es obligatoria para todos los empleados a nivel nacional, según el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM. En consecuencia, aunque las vacunas son voluntarias, el Gobierno Regional de La Libertad prohíbe el ingreso trabajar a aquellos no vacunados, por lo que, es importante conocer las implicancias jurídicas que la disposición sobre vacunación obligatoria COVID-19 tiene respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador, el derecho al trabajo en su manifestación objetiva y del derecho a la no discriminación laboral. Así, la investigación, de enfoque hipotético-deductivo, dogmático, hermenéutico y argumentativo, concluye que la obligatoriedad de la vacuna vulnera los derechos de los trabajadores, al limitar su libertad de decisión y acceso al trabajo. Se argumenta que esta medida transgrede derechos como el derecho al trabajo, la no discriminación laboral y la libertad de conciencia, al impedir a los trabajadores tomar decisiones autónomas sobre su integridad física y moral.

PALABRAS CLAVES: Vacuna obligatoria, esquema de vacunación, COVID-19 en el trabajo, derechos de los trabajadores, libertad de decisión.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La pandemia de COVID-19, desencadenada por el virus SARS-CoV-2 a finales de 2019, ha tenido un impacto global significativo en la salud pública y en todos los aspectos de la vida cotidiana. Desde su inicio en China, donde se identificaron los primeros casos, hasta su declaración como pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, la enfermedad ha causado 6.31 millones de muertes en sus diferentes variantes (Mathieu et al., 2020) y ha alterado profundamente la sociedad y la economía en todo el mundo.

El Coronavirus, por su alta capacidad de contagio, causó un profundo impacto en la salud humana, resultando en la paralización de actividades económicas, sociales, culturales y laborales a nivel mundial. Esta situación llevó a los gobiernos nacionales a implementar medidas restrictivas para contener los contagios, lo que generó una serie de problemas socioeconómicos y laborales a escala internacional. En respuesta, los gobiernos tomaron medidas para mantener la funcionalidad y la salud de sus naciones dentro de lo posible.

En diferentes países del mundo se han implementado distintas políticas relacionadas con la vacunación contra la COVID-19 para los trabajadores. En Estados Unidos, se ha ordenado la inoculación de vacunas para el personal laboral. En Italia, se ha ido un paso más allá, exigiendo un "pase verde" como constancia de vacunación para que los trabajadores, tanto del sector público como privado, puedan laborar regularmente. (BBC News Mundo, 2021). En Brasil, si bien la vacuna no es obligatoria, en ciertos casos como el trabajo se puede solicitar el comprobante de vacunación. En Colombia, se estableció que los

ciudadanos deben portar un carné de vacunación que garantice al menos la primera dosis para ingresar a lugares públicos, dejando abierta la posibilidad de requerirlo para aquellos que trabajan en dichos establecimientos, lo que genera una suerte de obligación a vacunarse para poder trabajar. (LexLatin, 2021).

En esa misma línea, en Perú los efectos de la COVID-19, fueron devastadores a nivel de contagios y muertes (Pighi Bel, 2020), alcanzando 3.585.381 casos confirmados y 213.259 fallecido (*Ministerio de Salud*, 2022). lo que llevó al gobierno a implementar diversas políticas y regulaciones para contener la enfermedad. Entre estas medidas se encontraba la exigencia de una dosis completa de vacunación contra la COVID-19 para acceder a los lugares de trabajo, como se estableció en el Decreto Supremo N.º 179-2021-CPM.

La pandemia de COVID-19 ha transformado el concepto de un trabajo digno y seguro, ya que implica que los trabajadores asumen riesgos relacionados con la exposición al virus al desempeñar sus labores. Esto convierte el ir al trabajo en un potencial medio de contagio. Como resultado, los empleadores deben garantizar un entorno seguro en la medida de lo posible, lo que incluye cumplir con las disposiciones estatales, como la exigencia de una dosis completa de vacunación para los empleados. Estas medidas han generado conflictos y plantean la necesidad de un análisis jurídico para determinar si afectan los derechos laborales personales, lo cual se estaría replicando en todos los centros laborales a nivel nacional.

En la Región La Libertad, la disposición de presentar de manera obligatoria un carné donde conste las tres dosis de vacuna aplicadas para acceder al centro de labores, se ha estado ejecutando en todas las instituciones del Estado, es por ello que frente a esta realidad y

debido a que el presente estudio se está realizando en Trujillo – La Libertad (por tener un acercamiento directo a la población escogida), esta tesis se centrará en el Gobierno Regional de La Libertad, Sede Central, específicamente en la Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial, ya que es sabido que existe una prohibición de ingreso a sus oficinas a aquellos trabajadores no vacunados, pese a no existir a la fecha norma alguna que disponga una vacunación obligatoria, por el contrario la Ley N.º 31091¹, prescribe en su objeto asegurar el acceso independiente y facultativo a la población a todo aquello método que se emplea para prevenir la enfermedad vírica en cuestión, en este caso la vacuna, considerándola un bien esencial - artículo 2 de la misma ley.

En el Gobierno Regional de La Libertad, se ha implementado la disposición de que todo trabajador presente su esquila de vacunación completa para ingresar a su centro de labores, conforme al artículo 14 inciso 7 del Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM. La Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial, en cumplimiento de estas normativas, verifica que sus empleados cuenten con la vacunación completa y prohíbe el ingreso a aquellos que no la posean. Sin embargo, esta medida ha generado controversias en cuanto a los derechos individuales de los trabajadores, como el derecho al trabajo y a la no discriminación laboral, especialmente para aquellos que, por diversos motivos, optan por no vacunarse. A pesar de la responsabilidad del empleador de asegurar un entorno laboral

¹ Ley que garantiza el acceso al tratamiento preventivo y curativo de la enfermedad por coronavirus SARS-CoV-2 y de otras enfermedades que dan origen a emergencias sanitarias y otras pandemias declaradas por la Organización Mundial de la Salud.

seguro, no se puede obligar a los empleados a vacunarse, aunque sí se pueden incentivar acciones para promover la inoculación contra la COVID-19.

Todo ello, se encuentra lejos de resolver cual es la incidencia que la disposición estatal de obligar a los trabajadores a contar con una esquila de vacunación tiene respecto de los derechos de los trabajadores de la Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de la Libertad, pues nace un conflicto de derechos. Por las razones expuestas y ante la realidad problemática presentada surge el enigma de querer determinar cuáles serían las implicancias de la vacuna obligatoria contra la COVID - 19 en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, de no contar con la esquila de vacunación completa para poder ingresar al centro de laborales pese a no tener un nivel de exposición alto al virus y trabajar de manera normal desde el año 2021, año desde el cual tiene vigencia el Decreto que establece las medidas restrictivas de derechos en la coyuntura pandémica.

Antecedente de estudio

Los antecedentes de estudio se indagaron con el propósito de llevar a cabo una investigación sobre la realidad problemática planteada, mediante una revisión exhaustiva en el Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, búsqueda tanto a nivel internacional como nacional, de estudios y/o investigaciones que hayan abarcado temas relacionados a la presente investigación, con la finalidad de que sirvan como referencias para este trabajo.

Antecedentes internacionales

La tesis de Alday (2021) titulada “Incidencia del COVID –19 en el ámbito laboral” investigación realizada para obtener grado en la carrera de Derecho en la Universidad del País Vasco, pretende analizar jurisprudencial y jurídicamente el alcance de los derechos para saber que prima en este caso y así analizar si distintas prácticas empresariales se pueden considerar excluyentes hacia los empleados que elijan no vacunarse. Además de estudiar el encuentro de los derechos de los empleados y los deberes del empleador respecto a la vigilancia de la salud. La investigación citada resulta ser de tipo no experimental. Por último, la autora arribó a la conclusión de que en el escenario de la vacunación por la Covid-19 considera que exigir la obligatoriedad puede provocar que más gente tenga resistencia para vacunarse, confía que una de las mejores formas para incentivar a la población es informar adecuadamente sobre ello, sin que ésta en el ámbito laboral no represente limitaciones de derechos para los trabajadores como el de la integridad física, también menciona que en algunas ocasiones un límite al derecho de libertad individual estaría justificada siempre y cuando se haga bajo un test proporcionado y de manera adecuada.

Por su parte, los Doctores en Derecho Pizzo & Sande Escobal (2021) en su investigación Vacunación contra la covid-19 y relaciones de trabajo, intentaron explicar si la solución que impuso el gobierno de vacunarse para poder laboral siendo la vacuna voluntaria, es un recurso del ámbito laboral o si es una solicitud del empleador por el poder de dirección y obediencia que posee o si atiende a la obligación de la defensa a un ambiente laboral seguro y saludable en prevención de riesgos laborales. Para lo cual, se analizó la importancia del debate en Uruguay en relación de las influencias que genera en la esfera laboral, la vacunación contra la COVID – 19. Esta investigación es de carácter no

experimental. Ha llegado a la conclusión, que en las circunstancias de voluntariedad de la vacuna contra la COVID-19 se genera un conflicto de derechos fundamentales que, no es una novedad y que no es posible resolverlo con la sola existencia de una ley, no olvidando que no existe una ley que exija la vacunación, por tal no puede ser resuelto de manera abstracta siendo que son principios de igual valor, indicando que la solución más próxima es revisando cada caso en concreto armonizando los derechos en juego y en caso de no lograr ponderar uno sobre otro, dependiendo de la escenario de peligro en el que se hallen.

De modo similar Poquet Catala (2021) en su estudio titulado ¿Es posible establecer la obligatoriedad de la vacunación contra el sars-cov-2 en el ámbito laboral? La autora analiza cuál es la posibilidad de obligar a los trabajadores a vacunarse contra la COVID – 19, analiza primero las reglas generales en materia de salubridad e inoculación, así como una posibilidad de poder implementar la vacuna obligatoria en situaciones de declaración de estado emergencia, para posteriormente centrarse en el análisis de la regulación laboral en el bienestar laboral, el tipo de estudio es de carácter analítico observacional no experimental. Finalmente, después de su estudio y análisis ha llegado a las conclusiones de que la normativa española prioriza el derecho de la persona y su cuerpo frente a los derechos de la colectividad y protección de la salud y que los legisladores no han planteado soluciones a este posible conflicto, no obstante en el ámbito laboral los trabajadores podrían verse obligados a vacunarse, entonces primaría el derecho colectivo sobre el individual, lo cual indica no es factible de acuerdo a lo prescrito en la Resolución 2361/2021 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europea que establece en su apartado 7.3.1 que sostiene de forma expresa que la vacuna no es obligatoria y nadie puede ser obligado a vacunarse, tachando como ilícito el hecho de despidos de trabajadores que se negaron a la vacunación,

esto por vulnerar derechos como la entereza física y moral, debiendo declararse nulo todo aquel despido por esta razón.

Asimismo, Gómez García (2022) en su trabajo de fin grado, que lleva por título “La vacunación como condición para el ejercicio de derechos fundamentales”, que tiene como objetivo determinar hasta qué punto resulta lícito obligar a los ciudadanos a vacunarse contra la COVID-19, puesto que aquella disposición trae consigo la afectación de derechos constitucionales a la libertad y a la no discriminación, llegando a concluir que no cabe duda que existe una afectación a los derechos fundamentales, al limitar a los ciudadanos que no se encuentran vacunados, afectando de manera directa su derecho a la libertad, por otro lado el hecho de haber recibido un tratamiento médico, vulnera el derecho a negarse a recibir un tratamiento médico, el cual se manifiesta a través del derecho a la integridad física, en la medida que para vulnerar el mencionado derecho no es necesario que se haya consumado la lesión a la integridad sino basta solo con que exista un riesgo relevante de que la lesión se produzca, bajo estas consideraciones el derecho del no vacunado se ve limitado, y respecto a la libertad de conciencia se consuma en que este derecho puede oponerse a las normas que impongan con carácter general a los ciudadanos, considerando que la vacunación obligatoria se oculta bajo el manto de restricción de derechos, vulnerando así el derecho mencionado.

En ese sentido, Pérez Guerrero (2020) en su artículo de investigación, “La discriminación por razones sanitarias: el impacto del Covid-19 en las relaciones laborales”, que tiene como objetivo, analizar las formas de distinción entre las personas por motivos de salud pública, provocadas por el coronavirus en las relaciones profesionales, mediante un estudio de las primordiales complicaciones que ha creado la expansión del virus en el entorno laboral, relacionados a la vulneración de principio a la igualdad y no discriminación.

Concluyendo que requerir a los trabajadores portar con un carné de vacunación para acceder a laborar, no respeta los principios de igualdad y no discriminación laboral ni mucho menos es una disposición lícita, la cual se encuentra en contra de los derechos constitucionalmente reconocidos a la igualdad y la prohibición de la discriminatoria, a la dignidad, al trabajo y a la intimidad; para lo cual argumenta que lo ideal es establecer una regulación adecuada en la situación pandémica en el entorno laboral, para evitar conductas que afecten de manera negativa los derechos de los trabajadores, con la finalidad de aplicarlas en futuras crisis sanitarias.

Antecedentes nacionales

En el estudio realizado por la abogada Kcomt Remicio (2022) que culminó en su tesis titulada “Análisis del ejercicio del derecho de resistencia del trabajador frente a la orden de vacunación contra el COVID-19 emitida por el empleador para poder realizar labores presenciales” trabajo de investigación que realizó para obtener un máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, señaló como objetivo principal analizar ciertas definiciones legales y a su vez derechos humanos básicos que llegan a verse envueltos y su conexión con la relación laboral respecto a la inoculación como medida preventiva frente a la COVID- 19. Sobre la metodología de esta investigación es no experimental basada en análisis doctrinario. Finalmente, la citada autora llega a la conclusión de que, frente al tema propuesto, las disposiciones que emite el Estado, las cuales debe cumplir el empleador frente a sus trabajadores, son justificadas porque de esa forma llegan a enmarcarse en el cumplimiento de su deber de prevención en el ámbito laboral, junto con la prevalencia de los derechos a la vida y a la salud pública. Por lo que, ella incita a revisar situaciones específicas en los que los empleados puedan tener libertad para ejercer su derecho de resistencia al contemplar una

transgresión a sus derechos, los cuales serían la libertad de religión, también la libertad de conciencia siendo incluidos además los de la vida y salud personal.

Asimismo, el Magister en Derecho Cossio Peralta (2021) en su investigación publicada en la Revista Laborem “La vacunación contra la covid-19: ¿medida de prevención de seguridad y salud en el trabajo? Aspectos aún no resueltos sobre el retorno al trabajo presencial en Perú”, analizó el hecho de considerar a la vacuna contra la COVID -19 como una herramienta para la salud colectiva o es un deber de la entidad contratante para asegurar el bienestar en el trabajo, examinando las disposiciones estatales impuestas por el Perú, para obligar al trabajador a portar con la esquila de vacunación en dosis completa para realizar labores presenciales frente a la obligación del trabajador de verificar su cumplimiento. Este trabajo es una investigación no experimental, observacional y basada en análisis de documentos como Decretos, Resoluciones entre otros, llegando a las conclusiones, de que es deber del empleador adoptar las medidas prevista los entes superiores en materia de salud pública contra la COVID 19, para prevenir el contagio en el centro de labores, sin embargo esto no es una condición del empleador para realizar sus labores en la medida que no es forzada la inoculación en contra del Coronavirus y se pueden encontrar diversos motivos que guardan relación con los derechos humanos consignados por la normal constitucional suprema, que los trabajadores podrían sustentar para negarse a la vacuna y que aquellas prohibiciones determinadas por el Estado dirigidas a los ciudadanos que no se vacunaron se sustenten en derecho a la salud de la colectividad por lo que una transgresión de derechos reconocidos por la Constitución conexos al derecho de escoger libremente o aquellos de razones médicas, deben ser ponderados por la autoridad jurisdiccional competente, resaltando la importancia de la emisión de disposiciones complementarias que ayuden a

solucionar la problemática individual del trabajador que no se vacunó, cuya actividad laboral necesariamente sea presencial sea cual fuera la razón por la cual se niega a inocularse.

Por otro lado, Chirinos Bravo (2022) a través del estudio para alcanzar el grado profesional de Abogado, titulado, La repercusión que genera en las personas no vacunadas por COVID 19, en el Perú, se centró en revisar los derechos de las personas vulnerados con las disposición estatal de obligar a las personas o trabajadores a vacunarse, llegando a las conclusiones de que, todas las personas tienen libertades que deben ser respetadas por el Estado, aunque también deben cuidar el bienestar de todas las personas y la salud pública. Además ha llegado a la conclusión que ninguna empresa puede exigir a sus trabajadores a vacunarse porque no hay ninguna norma que prescriba una vacunación obligatoria, y mientras esta norma que obligue a las personas a vacunarse, el gobierno deberá respetar las decisiones de las personas y acatar lo establecido en sus disposiciones, recomendando que aquellos trabajadores que no se encuentren trabajando, puedan asistir a su centro de labores pero con el compromiso de que por lapsos cortos se realicen pruebas detectoras de COVID-19 las mismas que serán presentadas a su centro de labores, los costos de estas pruebas serán asumidos por los trabajadores.

Antecedentes locales

Los antecedentes locales son aquellas investigaciones que han sido realizadas en Trujillo, contexto en el cual se enfoca este estudio.

Según, Miranda Gandarillas & Cordova Camones (2021) efectuaron una investigación referente a “El rol de las municipalidades para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales durante la emergencia sanitaria: COVID-19” trabajo de investigación para obtener una licenciatura en Derecho, tiene como objetivo principal

precisar el papel de los municipios en la garantía de la seguridad y salud en el trabajo de los operarios municipales durante la emergencia de salud: COVID-19 siendo esta una investigación básica y descriptiva. En la cual los autores llegan a las conclusiones de que a través de un arduo análisis sobre la legislación nacional sobre Seguridad y Salud en el trabajo los Estados cumplen roles como entes máximos para que así se puedan proteger los derechos fundamentales y con ello analizar los casos de fuerza mayor que supongan un peligro al país y de esa forma arribar información sobre las obligaciones que tiene el empleador para adoptar las medidas que resulten pertinentes para así poder salvaguardar la salud y la vida de los empleados, empero, los autores advierten que evidenciaron que estas leyes pueden no ser tan específicas como se espera para la actual crisis sanitaria en la que estamos viviendo la cual es la COVID- 19. Por lo que, recomiendan unas modificaciones necesarias con la finalidad de que no exista vulneración al principio de igualdad ante la ley (segundo párrafo del artículo dos de la Carta Magna peruana).

Así también, para Hurtado Vilela & Villanueva Camizan, (2022) en su tesis de pregrado “La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico”, la cual tiene como objetivo determinar las consecuencias en el comportamiento o disciplina en el ámbito laboral que genera la vacunación obligatoria contra la COVID-19, obteniendo como resultados que los principales efectos de la vacunación obligatoria en el ámbito laboral, es la creación de colisión de derechos, ocasionando incluso iniciación de procedimientos disciplinarios a quienes no desean vacunarse, llegando a la conclusión que la vacunación obligatoria contra la COVID-19, tiene efectos negativos en los derechos de los trabajadores, pues siempre y cuando los trabajadores no demuestren de manera justificada con criterios objetivo su negativa a vacunarse

se les iniciaría un proceso disciplinario teniendo como última medida el despido; generándose una choque de derechos donde prevalece el derecho de la colectividad por encima de los individuales en relación a los empleados.

Por último, Horna & Paredes (2022) en su “Revisión Sistemática sobre la obligatoriedad de la vacuna y su afectación al derecho de la libertad laboral en Iberoamérica en el periodo de 2021- 2022” trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller en la carrera de Derecho, señala como objetivo central determinar la existencia de argumentos en estudios académicos comparados que señalen que la imposición estatal de la vacunación contra COVID – 19 para los empleados, representa una vulneración al “derecho a la libertad” en el ámbito laboral, siendo una revisión sistemática de artículos y fuentes normativas, nacionales e internacionales. En este estudio las autoras arribaron a la conclusión de que la posición de los autores respecto al objetivo materia de estudio no era unánime puesto que algunos consideraban que la libertad de los trabajadores si es afectada mientras otros sostienen que no se llega a afectar tal derecho; pero, además las autoras consideran que si bien es cierto la vacunación es esencial para reducir la tasa de mortalidad en las personas esta no puede ser obligatoria para todos y mucho menos ser un requisito para poder trabajar.

Luego de revisar las investigaciones presentadas por diversos estudiosos extranjeros, nacionales y locales se cree viable un estudio que desarrolle la correlación entre la vacunación obligatoria contra la COVID-19 en el trabajo respecto de los derechos laborales de la esfera individual, variables objeto de este estudio.

Bases teóricas

Para llegar a la comprensión y desarrollo íntegro de la meterías en estudio, es importante el desarrollo de bases teóricas que para Arias (2012) involucran una forma de

desarrollar de manera extensa concepciones y proposiciones que van a conformar la perspectiva u orientación arrojada, para respaldar la problemática propuestas. Así mismo, las bases teóricas significan un estudio metódico y sintetizado de las teorías más trascendentales que definen el fondo del tema de la investigación realizada (Vara Horna, 2012).

Respecto a la base teórica, la obligatoriedad de la vacuna COVID-19:

Estado de emergencia. Es un régimen de excepción, como haciendo referencia a situaciones que se toman en momentos de crisis que la Carta Magna peruana (artículo 137 primera parte), le otorga al Estado con carácter de extraordinarias para que de esta manera pueda enfrentar acontecimientos que ponen en peligro los principios fundamentales de convivencia dentro de una nación. (LP, 2022).

El Estado peruano a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM declara Estado de Emergencia nacional debido a difícil situación que afecta la vida de la Nación como consecuencia de la aparición de la COVID –19 el cual se emitió el 16 de marzo del año 2020, el cual siendo amparado en los artículos 7 y 9 de la carta magna, en relación con los derechos del Estado en relación a la defensa de la salud sumado a ello el artículo 44 de la misma la cual establece que el deber fundamental del Estado es garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos; declaró el Estado de Emergencia nacional por un periodo de 15 días calendario, estableciendo el aislamiento social obligatorio fundamentándose en las severas circunstancias que perjudican la vida de los ciudadanos de la Nación a causa de la COVID - 19.

Restricciones de derechos. Son medidas excepcionales que toma un Estado para mantener la paz y/o el orden interno dentro de la sociedad, en caso de catástrofes o circunstancias de índole grave que amenacen la vida de su nación. Esta situación solo puede existir cuando la limitación de los derechos se encuentre debidamente fundamentada y sea proporcional a la amenaza que aqueja al Estado, realizándose únicamente para garantizar otro derecho. Estas, no pueden desvincularse de la naturaleza y los objetivos del régimen de protección de los derechos humanos. En el ámbito de la pandemia han existido diversas restricciones de derechos, los cuales están contenidos en el artículo 14 inciso 7 del decreto supremo 179-2021-PCM.

La obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 en el entorno laboral.

En Perú se señaló en un inicio que la vacuna contra la COVID-19 era voluntaria, sin embargo, se fue condicionando el acceso a lugares públicos solo a personas que contaban con el esquema de vacunación completo. Así tenemos el Disposición Suprema N.º 179-2021-PCM de fecha 09 de diciembre del 2021 el cual establecía que las empresas podrán trabajar de manera presencial con la condición de que sus empleados tengan tres dosis de vacuna.

Esquema de vacunación. Es un certificado o constancia empleado en Perú con el cual se acredita la inoculación con las dosis exigidas por el Estado, para realizar determinadas actividades, cuentan las vacunas inoculadas en territorio peruano o extranjero, siendo que los trabajadores que no cuenten con este esquema de vacunación no podrán ingresar a su centro de labores. Es una suerte de permiso para acceder a diferentes establecimientos, que se otorga a las personas que han cumplido con vacunarse con las dosis requeridas por el Estado.

Respecto a base teórica, los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad:

La teoría de los derechos fundamentales. Sustenta que los derechos y los límites no se pueden entender como categorías diferentes, puesto que el contenido del derecho se conforma por el grupo de atributos y potestades que representan límites, los cuales hacen distinción respecto del ejercicio de tales derechos. Asimismo, la teoría de los derechos fundamentales se centra en el estudio y análisis de los derechos humanos esenciales en una sociedad. Estos derechos, considerados inherentes a la condición humana como la igualdad, la justicia, la seguridad jurídica y el estado de derecho, deben ser protegidos y garantizados por sistemas legales y políticos. La teoría aborda su justificación, naturaleza, alcance, limitaciones, protección y garantías, explorando su relación con otros principios jurídicos y valores sociales. Se desarrolla mediante un enfoque interdisciplinario que incluye la filosofía política, la jurisprudencia y la ética, buscando proporcionar un marco conceptual sólido para abordar cuestiones relacionadas con los derechos humanos en la actualidad.

Para Alexy (1993) la idea de una teoría general de los derechos fundamentales demuestra un ideal direccionado a la teoría, es decir al conocimiento y no a la acción ni a la práctica. Además, está dirigida a la integración (teoría integrativa) que comprenda lo más que pueda, los enunciados generales correctos que puedan ser formulados en el hecho, valor y norma -dimensiones del derecho- y logre relacionarlos plenamente, lo cual podría llamarse una "teoría ideal de los derechos fundamentales", en ese sentido toda teoría que se cree a partir de lo mencionado será solo una aproximación a esta teoría ideal.

Por otro lado, para Landa (2002) las distintas teorías de los derechos fundamentales generan aportes para un adecuado desarrollo de los derechos de libertad en todos sus

aspectos, sin embargo, no son suficientes para poder resolver por sí solas algún problema de la falta de realización de los derechos fundamentales en las distintas regiones. Por eso, para que se pueda afrontar integralmente la teoría de los derechos fundamentales, se deben relacionar tanto al Estado y sociedad como a los derechos fundamentales con variables culturales presentadas en el Estado Constitucional.

Así mismo, resulta importante definir que son los derechos y según Zavala & Argüelles (2018) son atribuciones o facultades que la ley otorga a las personas por el simple hecho de ser personas, que buscan preservar y promover la vida humana digna, igualitaria, pacífica y justa. Igualmente, Todolí Signes (2019) expresa que los derechos humanos son aquellos que pertenecen a todos los individuos sin importar su nacionalidad, residencia, género, origen étnico, color de piel, creencia religiosa, idioma u cualquier otra característica. Todos tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Los derechos son valores universales que procuran la defensa y cuidado de las personas, pues se les aplica como ciudadanos, pero también que el gobierno por medio de sus normas incita su cumplimiento, es así como, se considera que los derechos pueden ser universales o particulares, según la perspectiva de donde se apliquen.

Derecho a la salud. Según el documento fundamental de la nación peruana se establece en su disposición constitucional N°7 que todos los individuos gozan del derecho a preservar su salud, además es considerado un derecho humano el cual se fundamenta en la dignidad del ser humano. Según Yamin & Miranda (2002) La salud como derecho implica que sujetos de derecho y la comunidad tiene el derecho a que el Estado no realice actividades que pongan en peligro la salud de los ciudadanos.

El derecho a la libertad. Para Sosa Sacio (2018) el derecho a la libertad se considera un atributo imprescindible para la existencia de la humanidad, por considerarse como la no opresión, lo que resulta entendiéndose como la posibilidad de cada individuo para decidir sobre su propia historia particular e inclusive colectiva. Asimismo, para el Derecho Constitucional, es valor superior del ordenamiento como una garantía constitucional y sobre todo como un derecho fundamental. Por otro lado, la libertad puede categorizarse como libertad positiva, la cual otorga protección a las personas para poder decidir sobre los aspectos de su vida, que solo será limitada con razones suficientes y por sobre todo constitucionales y la libertad negativa, que se refiere a la capacidad de las personas de hacer o no hacer alguna cosa, sin la existencia de inconvenientes que la repriman, en pocas palabras esta libertad se trata de actuar de manera libre dentro de la ley.

La libertad individual. Es una concretización de la libertad jurídica, se relaciona con los deseos que nacen en cada persona la cual permite satisfacer las necesidades personales de los individuos de direccionar su voluntad en un determinado sentido. Siendo, la posición de las personas para desarrollar su actividad natural, según su propia voluntad, con el fin de conseguir satisfacción respecto a las aspiraciones humanas, al margen de la ley (Le Bihan, 2019).

La libertad de conciencia. Como derecho en el Perú, está regulado en la norma constitucional 2 numeral 3 del documento político fundamental de la nación peruana del año 1993 que señala:

(...) toda persona tiene libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de

opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público.

Este derecho se basa en la facultad de uno mismo de construir su propia conciencia, el derecho que tiene cada persona a ser un pensante libre, lo que hace posible la elección o preferencia de valores acorde a los cuales tiene en mente para su futuro. Para (Nogueira Alcalá, 2006) la libertad de conciencia cuida el proceso de raciocinio, así como el reflexivo y ayuda a la maduración intelectual de la persona, así como su adherencia o no a concepciones sobre valores o creencias de cualquier tipo, como también rechazar las que considera erradas; este proceso plantea que el ser humano se comporte conforme a tales concepciones.

La objeción de conciencia. Según (Maldonado Silva, 2022) es un derecho de libertad que requiere una forma de imposición y resistencia por parte de la persona, recurriendo a su ser interior, la moral y la ética; siendo que este derecho constitucionalizado permite objetar previo motivo al imperativo normativo.

Como complemento Montano (2017) afirma que existen componentes operativos cuando de objeción de conciencia se habla; primero la moral, deliberación de pensamiento y conciencia frente a lo que se considera bueno o malo, en segundo lugar, vendría a ser la manifestación de lo que manda su fuero interno, y por último la no intrusión coactiva por parte del estado para ejecutar un determinado comportamiento. Por otro lado, García Amado (2015) expone que la objeción de conciencia se basa en dos elementos para que se configure como tal, entre estos tenemos; que la persona se encuentre sometida por una norma imperativa, por lo que deberá omitir el mandato y, por último, que el incumplimiento de la

obligación forzada por la norma no sea ilícito cuando se recurra individualmente a la moral de la mano con lo que suscribe la ley.

Derechos de los trabajadores. Es necesario entender quién es un trabajar, el trabajador es una persona que presta servicios en el ámbito de una organización determinada, y se encuentra subordinada a ella sin poder decidir cuándo realizar o no su trabajo, ya que depende de su empleador para poder desempeñarse en la medida que este último provee de la tecnología necesaria para realizar sus actividades, pues sin esta subordinación no podrían hacerlo ya que no cuentan con los medios.

Así se consigue comprender que los derechos de los trabajadores surgen de la necesidad de proteger a los trabajadores, por ser un grupo de individuos proveedores de servicios, que requieren de determinados medios de producción, que no les pertenece, para poder realizar sus actividades, lo cual los pone en situación de desventaja y les es necesaria la protección específica (Todolí Signes, 2019). Lo cual significa, que los derechos están relacionados de manera estricta con la dignidad humana frente al Estado, es por ello por lo que el poder del Estado no puede valerse de su poder lícito para vulnerar las facultades inherentes a las personas.

En esa misma línea Mundlak (2007) sostiene que los derechos de los trabajadores se componen en tres derechos, como derecho al trabajo en la esfera de la libertad, derecho al trabajo propiamente dicho y derecho a tener un trabajo digno, lo que abarca buenas condiciones y trato digno. Bajo ese contexto, la pandemia por Coronavirus generó la más grande amenaza global a los derechos humanos, y por ende los derechos de los trabajadores (Bachelet & Segato, 2020).

El derecho a la integridad. Para Moreno Vélez (2021) está vinculado estrechamente con el derecho a la vida, cual se considera el principal derecho del ser humano. Además, infiere que al reconocer el último derecho mencionado se garantiza el derecho humano que todo individuo tiene a tener integridad personal siendo un componente de carácter intangible. En esa misma línea, Ayala Corao (2014) de acuerdo con lo que establece la Convención Americana sobre Derechos Humanos refiere que cuando se habla de integridad personal se implican también un conjunto de condiciones que logran proporcionar a un individuo a llevar una vida plena, teniendo relación con la defensa de la dignidad de los humanos y también con la de otros derechos como lo es la libertad personal.

La integridad física. En su expresión de derecho está prescrita en el apartado uno del artículo cinco de la norma constitucional suprema peruana de 1993 y hace referencia a que toda persona debe ser protegida contra cualquier agresión que llegue a afectar o lesionar su cuerpo, generándole daño a su salud.

La integridad moral. es el derecho que tiene el ser humano para poder formar su vida en relación con sus principios, además se relaciona con la autonomía y la capacidad para desarrollar los valores personales propios.

La voluntad. Es lo que se entiende por la capacidad que tiene el ser humano para decidir con plena libertad lo que desea y lo que no. Por eso también se entiende por la capacidad humana que desarrolla un individuo para organizar su propia conducta y tomar decisiones, en pocas palabras: ser autónomo. Entonces, todo lo que se realiza en voluntad viene a ser lo que se realiza con plena intención, a diferencia de lo que se hace involuntariamente. En el derecho, la voluntad se refiere a toda intención humana que nace

de la idea de que todo individuo tiene la capacidad de aceptar con libertad lo que realiza, y discernir las consecuencias jurídicas que podría llegar a tener.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto de los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?

1.2.1. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto a la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador, en el estado constitucional de derecho de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?,
- ¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al menoscabo del derecho al trabajo en su manifestación objetiva en los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?
- ¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto a la transgresión del derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?

1.3. Justificación

Esta investigación analiza las implicancias jurídicas de la vacunación obligatoria contra la COVID-19 en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad durante 2022, según lo dispuesto en el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, artículo 14 inciso 7. Se justifica en la necesidad de comprender las implicancias jurídicas de dicha medida sobre los derechos laborales y humanos de los trabajadores del Gobierno

Regional de La Libertad, especialmente en un contexto donde sus labores son fundamentales para la administración interna, el asesoramiento, la planificación regional, la gestión presupuestal y otras funciones críticas. Estas responsabilidades requieren acceso al lugar de trabajo y contacto directo con el público y los expedientes, lo que se ve afectado por la exigencia de vacunación obligatoria.

Además, se busca evaluar el impacto en derechos como el derecho al trabajo, la no discriminación y la autonomía individual (libertad), considerando la aplicación indistinta de la medida sin tener en cuenta el nivel de exposición laboral de los trabajadores. Esta investigación proporcionará una comprensión más profunda de las implicancias jurídicas de disposición estatal de vacunación obligatoria en el trabajo y contribuirá a informar políticas laborales que protejan los derechos de los trabajadores en La Libertad y otras regiones. En resumen, este estudio se realiza para examinar críticamente los efectos de la vacunación obligatoria en el ámbito laboral y su impacto en sus derechos individuales y colectivos.

1.4. Objetivo

Conocer las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el derecho al trabajo en su manifestación objetiva y del derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.

1.4.1. Objetivos específicos

- Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.
- Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho al trabajo en su manifestación objetiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.
- Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.

1.5. Hipótesis

Como respuesta a la interrogante de investigación se plantea la hipótesis: Las principales implicancias jurídicas derivadas de la vacunación obligatoria contra el Coronavirus en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo 2022 son, la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el menoscabo del derecho al trabajo en su manifestación objetiva y la vulneración al derecho de no discriminación laboral.

El Gobierno Regional de La Libertad ha implementado un protocolo de verificación del cumplimiento de la normativa a raíz del Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM. Este protocolo prohíbe la entrada al trabajo a empleados que no posean el carné de vacunación completo. Lo que ha generado controversia, ya que los servidores que optan por no vacunarse se ven impedidos de trabajar presencialmente, a pesar de que sus labores no conllevan un alto riesgo de exposición al virus. Esta situación plantea un conflicto con los derechos de los

trabajadores, lo que podría interpretarse como una posible afectación a sus derechos laborales.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación general

Esta tesis presenta como método general de investigación el método hipotético-deductivo, donde las preguntas de investigación y la hipótesis son producto de la observación de la realidad problemática, que posteriormente se contrastaron con la técnica e instrumentos de investigación usados de manera pertinente (guía de entrevista y libretas de notas). Para (Klimovsky, 1997) el método hipotético – deductivo se revela como una herramienta fundamental en la explicación y comprensión de los fenómenos de las ciencias sociales. Al proponer teorías e hipótesis susceptibles de ser verificadas o refutadas, el investigador traza un camino que, guiado por un análisis crítico racional y objetivo, lo acerca gradualmente a una aproximación más certera de la verdad.

2.1.1. Tipos de investigación particulares o específicos

Los métodos particulares empleado para esta investigación son el dogmático, hermenéutico y argumentativo. El método dogmático o básico, tiene como fin académico la obtención y recopilación de información disponible sobre el tema materia de estudio para que de esa forma se pueda construir una base de saberes y conocimientos con el objetivo de que se agreguen a la información que ya existe (Behar Rivero, 2008). Entonces a través de esta tesis se busca un avance doctrinario y de esta forma profundizar los conocimientos teóricos sin que el interés directo sea una consecuencia práctica.

Por su parte el método hermenéutico, según (Gadamer, 1999) busca comprender un fenómeno social en base a la interpretación, librándose de pensamientos previos o ya implantados prejuicios sociales, para obtener una correcta comprensión de fenómeno estudiado, en este caso la coyuntura del COVID-19 y el trabajo. Por último, el método

argumentativo, presentará una serie de posiciones críticas tomadas después de valorar los datos estudiados respecto de una situación en concreto, como lo es la vacunación obligatoria para los trabajadores en el escenario del COVID-19.

2.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es explicativo, en tanto se advierte una relación causal, debido a que se encarga de encontrar las causas de un problema y conocer las razones del porqué se investiga. Para Hernández Sampieri et al. (2014) este tipo de estudio no se limita a la descripción de fenómenos, ni a establecer relación entre ellos, sino a indagar las causas que subyacen a los eventos sociales. Este tipo de estudio busca comprender por qué ocurre un fenómeno y las circunstancias en que se presenta e identificar la relación de sus variables. Por ello, es que mediante esta investigación se intentará estar al tanto de las implicancias jurídicas de la obligatoriedad de la vacuna COVID-19 (variable dependiente) sobre los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad (variable independiente) durante el año 2022, sin la necesidad de experimentar para llegar a las conclusiones. Ya que, la intención del estudio es conocer implicancias de una variable sobre la otra, por encontrarse directamente relacionadas, sin interferir en el curso de estas, por referirse a la aplicación de una disposición Estatal en materia de bienestar laboral y personal de los servidores públicos de del Gobierno Regional de la Libertad.

2.3. Método de estudio

El método de estudio empleado es el retrospectivo, que según Veiga de Cabo & Zimmermann Verdejo (2008) analiza sucesos ocurridos con anterioridad a la fecha de planteada la investigación, es decir se hará una observación al pasado, para poder determinar cuáles fueron los efectos a lo largo del período de investigación, de la aplicación de una

norma en una determinada institución, tomando en cuenta trabajos que han sido elaborados con anterioridad al presente.

2.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental transversal, ya que se realiza sin ejercer algún tipo de manipulación sobre las categorías de estudio, para solo observar los sucesos tal y como se desenvuelven en su entorno originario, y subsiguientemente llegar a un análisis sobre ellos, habiendo recolectado datos en un determinado tiempo para analizar su interrelación en el tiempo previsto para el actual estudio (Hernández Sampieri et al., 2014). Pues no se manipularán las variables en cuestión, solo se observará cómo se comportan de acuerdo con la correlación que poseen entre ellas en sus estados naturales, con el propósito de recolectar datos en un periodo determinado en este caso el periodo del 2022.

2.5. Enfoque de investigación

Por último, el enfoque de la tesis es cualitativo, para Hernández Sampieri et al. (2014) es un estudio que nace de los cuerpos teóricos que han sido aprobados por el mundo académico como fundamento, en los cuales se formulan hipótesis sobre las relaciones previstas en medio de las variables que conforman el problema con la finalidad de conseguir una visión más amplia del tema objeto de estudio. Para este caso, el problema de investigación se centra en conocer las implicancias que tiene la aplicación de una norma lo cual se realizará a través de: análisis doctrinarios, significado de conceptos teóricos, así como también la interpretación y comprensión de las leyes presentadas en las bases teóricas. Para ello se tomará en cuenta la exploración a partir de un entorno natural de la población para relacionarse con los contextos donde se produce.

2.6. Participantes

Respecto a los participantes de la investigación, apartado que comprende a la población de estudio y a la muestra de estudio.

2.6.1. Población

La población según Canales et al. (1994) se le conoce como un conjunto de sujetos de los cuales se quiere conocer algo, con características semejantes que integrarán una investigación. Así, la población en este estudio se conforma por los 45 servidores públicos de la Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de la Libertad.

2.6.2. La muestra

La muestra de estudio según Sabino (2014) es solo una parte de toda la población y tiene sus propias características. De acuerdo con este criterio, la muestra representa una parte de la población en la que se realiza el estudio. Siendo, en la presente tesis, de tipo no probabilística, pues según Scharager & Reyes (2001) la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las circunstancias que permite la investigación como disponibilidad, acceso, cercanía, etc. Por tanto, se ha tomado en cuenta como muestra intencional, a los diez trabajadores la Sub-Gerencia de Desarrollo y Modernización Institucional del Gobierno Regional de La Libertad; por ser un grupo de trabajadores que van en la misma línea en el desarrollo de labores y, además por ser una porción representativa informacionalmente de la población que ayudará a obtener respuestas concretas, aportar datos valiosos, profundos y diversos sobre lo investigado.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Este apartado está referido al proceso de recopilación de información empírica que faculta evaluar variables en términos de análisis, con la finalidad de disponer los datos importantes para el estudio del problema, por ello las técnicas que se utilizarán en este estudio serán la entrevista y el análisis documental.

2.7.1. Técnicas de recolección de información

La entrevista es una herramienta flexible y se puede adaptar a diversas situaciones, condiciones o personas, que ayuda a orientar la investigación y aclarar interrogantes que puede encontrar la persona entrevistada. Para Sabino (2014) es una manera concreta de interacción social que busca recabar información para un trabajo de investigación.

El análisis documental para Martínez Corona et al. (2023) implica una serie de procedimientos definidos que incluyen la búsqueda, selección, organización y análisis de documentos e información relevante relacionada con un tema específico, con el objetivo de proporcionar respuestas a las preguntas planteadas sobre dicho tema, con el propósito de examinar detenidamente el contenido de los documentos y/o información recabada, descomponiendo el conjunto en partes individuales para identificar elementos clave que sean relevantes para la investigación.

2.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Por tratarse de una indagación no experimental, los instrumentos que servirán para conseguir los resultados de esta investigación son, la guía de entrevista y la libreta de notas digital.

La guía de entrevista es un instrumento que según Ponce Regalado & Pasco Dalla Porta (2018) no sigue un conjunto de reglas formales estructuradas de cuestionamientos, sino que es más bien un grupo de materias en general de donde se desprenden las temáticas de las preguntas y permite hacer una investigación reflexiva con el fin de organizar los temas que se quieren abordar en la entrevista, dando pie a preguntas abiertas sin condicionamiento de respuesta.

Por otro lado, las libretas de notas digitales sirven para consignar la información recolectada del lugar los hechos, mantener un registro detallado y organizado del trabajo, facilitando la generación de ideas, la reflexión crítica y la toma de decisiones a lo largo del proceso de investigación (Cerdea Gutiérrez, 1993).

La información recolectada mediante los instrumentos estará orientada a los requerimientos específicos de la investigación, lo cual facilitará el enfoque de esta, es así, que mediante la creación y utilización de los mencionados instrumentos de compilación de información se logrará determinar lo que acaeció en el contexto real de la población de estudio.

2.8. Procedimiento de recolección de datos

Se envió un cuestionario abierto realizado en la plataforma Google Formulario, a cada uno de los 10 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo y modernización institucional del Gobierno Regional de La Libertad y a 08 especialistas en derecho laboral y/o constitucional, vía correo electrónico asegurando la entrega del cuestionario a cada destinatario, con el plazo de 2 días para ser revisados y posteriormente entrevistados, con la finalidad de que los participantes reflexionaran sobre las preguntas y proporcionaran respuestas significativas. Por lo que se programaron videoconferencias individuales con cada

uno de los participantes vía Google Meet para que respondan el cuestionario de manera guiada y así profundizar en sus respuestas y obtener información más detallada. La intervención en las entrevistas fue de carácter moderador guiando la conversación de manera fluida, realizando preguntas de seguimiento relevantes y fomentando la participación de los entrevistados. Cada entrevista tuvo un tiempo de duración de 45 minutos aproximadamente.

Una vez concluidas las entrevistas, se procedió a recopilar todas las respuestas recibidas de los trabajadores. Cada respuesta fue leída y analizada de forma individual, identificando las percepciones, opiniones y razonamientos expresados.

Después de analizar cada respuesta de forma individual, se llevó a cabo una comparación entre ellas utilizando una libreta de notas digital, para identificar relaciones, similitudes, contrastes y concordancias entre las respuestas. Se buscó especialmente patrones comunes, temas recurrentes y áreas de acuerdo o desacuerdo entre los participantes.

Finalmente, con base en el análisis de las respuestas individuales y la identificación de relaciones entre ellas, se procedió a determinar la percepción general de la muestra entrevistada sobre el tema abordado en las preguntas de la entrevista. Esto implicó sintetizar los hallazgos clave y establecer una visión general de las opiniones y perspectivas de los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo y Modernización Institucional del Gobierno Regional de La Libertad como de los especialistas en derecho laboral y/o constitucional, que fueron contrastadas con los documentos en materia de investigación y posición de los investigadores estudiados en los antecedentes de este trabajo.

2.9. Aspectos Éticos

Esta tesis está realizada con el pleno conocimiento de que en toda publicación se debe tener en cuenta una serie de principios legales y éticos, que ven la autenticidad de esta, por lo que las principales áreas de interés con frecuencia se relacionan entre sí, y estas vienen a ser la originalidad y los derechos de autor (Day, 2005). Por lo que este estudio deviene de auténtico y original, por lo tanto, se encuentra exento de plagios puesto que se han citado a todos los autores pertinentes de los cuales se haya recogido alguna información para llevar a cabo los apartados solicitados sin modificar ni alterar datos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para obtener los resultados del presente capítulo se han tomado en cuenta las apreciaciones de las personas que conforma la muestra de estudio, es decir los trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo y Modernización Institucional, así como los correos que les fueron enviados con la exigencia de asistir con un carné de vacunación como una evidencia empírica; también se han tomado en cuenta las opiniones de expertos en derecho laboral y/o constitucional, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados para llegar a concluir con el esclarecimiento del problema de investigación de querer conocer cuáles son las implicancias jurídicas de la vacunación obligatoria COVID-19 en el eterno laboral, en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en el año 2022.

Los participantes de esta entrevista fueron los diez trabajadores de la Subgerencia anteriormente mencionada, precisando también su número de DNI para mayor confiabilidad respecto a la identidad de los trabajadores que participaron de esta entrevista.

Tabla 1
Lista de trabajadores entrevistados

N.º	Nombre del trabajador	N.º de DNI
1.	Roberto José Briceño Ocón	17861480
2.	Gino Alberto Paredes Álvarez	18214165
3.	Carrascal Cabanillas Juan Carlos	17996364
4.	Carolina Carmen Casanova Pretell	18850559
5.	Orlando Linares Neira	17987042
6.	María Laura Chávez Arana	45354473
7.	Jorge Lizardo Dávalos Sánchez	18827027

8.	Gladys Judith Vilca Meregildo	18116949
9.	Vania Lissette Ravello Rodríguez	40858634
10.	Armando Antonio Torres Odiaga	17810243

Los resultados obtenidos referente al objetivo general: conocer las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el Estado constitucional de derecho, el derecho al trabajo en su manifestación objetiva y del derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, con la Pregunta N.º 01: ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?, fueron los siguientes:

Tabla 2

Respuesta de los trabajadores a la primera pregunta de la entrevista

1. Que teníamos que vacunarnos con las tres dosis porque si no, no podríamos haber entrado a trabajar.
2. La dación del decreto mencionado obliga a todos los trabajadores de todas las entidades públicas y privadas que desean regresar a laborar a vacunarse incluso contra su voluntad.
3. Que no existe la opción de escoger vacunarte si quieres trabajar, entonces tienes que vacunarte sí o sí.
4. La exigencia de presentar un carné de vacunación de manera obligatoria en la decisión de vacunarse es que ha incitado casi obligado a los nosotros como servidores públicos a vacunarnos.
5. Si bien es cierto no existe ley que nos obligue como personas a vacunarnos, pero si una que nos hizo contar con el esquema completo para poder trabajar, de acuerdo considero que la exigencia de presentar el carné de vacunación influyó mucho en nosotros y en nuestra decisión de vacunarnos "voluntariamente" debido a que era

imprescindible para poder desempeñarnos en nuestras labores, y de ser contrario y acudir sin el esquema de vacunación no se nos permitiría trabajar.

6. Nos exige a estar vacunados, nos están haciendo perder la voluntad de escoger, prácticamente el estado nos obliga y por miedo a tener problemas con el trabajo nos vacunamos.

 7. Debido a la exigencia del carné de vacunación, tuve que vacunarme con las tres dosis contra la COVID - 19 para realizar mis labores en el trabajo, sin embargo, he decidido no vacunarme las siguientes dosis que se establezcan.

 8. El decreto tuvo mucha influencia en nosotros como trabajadores porque era requisito para asistir a trabajar.

 9. Hacer que no tengamos opción a elegir si es que queremos o no vacunarnos por el hecho de obligarnos a presentar el carné de vacunación a nuestro empleador.

 10. Creo que ese decreto influyó en los trabajadores para que se vacunen y de esa manera puedan ingresar a laborar
-

Respecto a la pregunta 1 de la entrevista, en la cual se solicitó a los trabajadores responder sobre la influencia qué creen que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar, se obtuvieron respuestas orientadas en su totalidad a que la influencia que tuvo dicha disposición estatal respecto de escoger vacunarse o no, ha sido importante para su toma de decisión, además han indicado que la normativa no daba la opción de escoger vacunarte, pues si no lo hacías no podrías ingresar a trabajar, consideran que tal disposición se convierte en una obligatoriedad a la inoculación contra la COVID-19, influyendo de manera muy significativa en la toma de la decisión de vacunarse o no, esto quiere decir que las personas decidieron vacunarse bajo dominio, más no haciendo uso pleno de su libertad de conciencia como derecho, pues aquella no es plausible de limitación en un estado de emergencia. Por ende, se concluye de las respuestas de los trabajadores sobre la influencia de prohibirles la entrada a trabajar ha generado que decidan vacunarse.

Los resultados obtenidos respecto al primer objetivo específico, el cual es conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, con la pregunta N.º 02: ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia? ¿sí? ¿no? ¿por qué?

Tabla 3

Respuesta de los trabajadores a la segunda pregunta de la entrevista

-
1. Sí afecta, porque si el derecho a la libertad de conciencia permite tomar decisiones y vacunarse no es obligatorio, las personas que trabajan y no se han vacunado no pueden trabajar, entonces tienen que vacunarse con sus tres dosis, aunque no quieran.

 2. Si afecta. Al hacer obligatorio la vacunación para regresar a trabajar, se atenta contra nuestra libertad de conciencia.

 3. Si la afecta, porque si toda todos los trabajadores podemos decidir vacunarnos y si nos exigen vacunarnos para trabajar no somos libres de decidir.

 4. Sí afecta la libertad de conciencia, en la medida que nos obligan a vacunarnos y si una situación es obligatoria no hay opción de escoger entonces la libertad de conciencia que poseemos como personas no reconoce.

 5. De hecho, sí, porque se va en contra de esa libertad de poder decidir o escoger algo por nuestra propia decisión al obligarnos a contar con un carné de vacunación. Ya no tendría sentido que sea "voluntaria" y nosotros decidamos cuando al final nos van a condicionar con ello.

 6. Si, porque no nos dan a escoger sino nos obligan a vacunarnos.

 7. Si uno decide vacunarse por decisión propia, la exigencia del carné de vacunación no afecta dicho derecho, pero si uno decide no vacunarse, y se ve obligado a la exigencia de tal documento, en este sentido, si afecta al derecho a la libertad de conciencia, puesto que resulta ser una obligación en contra de la voluntad propia.
-

-
8. Sí, porque no se nos permite decidir sobre si inocularlos o no, sino que resulta obligatorio para trabajar.
-
9. Sí, porque se nos priva tomar la decisión de elegir y de esa forma afecta el derecho a la libertad de conciencia.
-
10. Si afecta el derecho de libertad de conciencia porque es cierto que no se deja oportunidad al trabajador de escoger lo que considera mejor para él mismo
-

De las respuestas obtenidas de la segunda pregunta de la entrevista practicada a los servidores públicos de la subgerencia de planeamiento y desarrollo de La Libertad, se puede evidenciar que, todos consideran existe una vulneración a la libertad de conciencia, en la medida que no ejercen su derecho libre a tomar la decisión de vacunarse, pues consideran que la norma que exige contar con carné de vacunación no da opción a escoger vacunarte o no, entonces si no se puede decidir y no se tiene la opción de escoger la situación desemboca en obligatoria porque de lo contrario no se puede acceder al centro de trabajo, de las respuestas los conceptos más constantes son; no poder decidir, no poder escoger y la obligación a vacunarse. Por otro lado, existe la postura de que la libertad de conciencia podría afectarse siempre y cuando no se haya tenido una vacunación por voluntad propia, porque si se hizo con voluntad la exigencia no resulta vulneradora. Entonces se puede decir que el efecto que ha tenido la imposición de la vacunación COVID - 19 en el sector profesional ha devenido en la afectación a la libertad de conciencia, en la dimensión de no ser coactados a tomar una decisión.

Respecto a la pregunta N. ° 03: Desde el supuesto que Ud. Es un trabajador/a que no se ha vacunado y no le permiten trabajar porque le exigen su carné de vacunación con la dosis completa ¿considera que se hubiera vulnerado su derecho a la libertad de elegir no vacunarse? ¿Por qué? Se recabo lo plasmado a continuación.

Tabla 4

Respuesta de los trabajadores a la tercera pregunta de la entrevista

-
1. Sí se hubiera vulnerado mi derecho a la libertad porque si fuera un trabajador que no se vacunó para trabajar tendría que vacunarme, porque si no me vacuno no trabajo entonces me están obligando y no soy libre de escoger.

 2. Si, porque no permiten la capacidad de decidir no vacunarse sino de manera unilateral se obliga a vacunarse en contra de nuestra voluntad.

 3. Sí se hubiera vulnerado porque si no estuviera vacunado me hubieran exigido vacunarme para ir a mi trabajo.

 4. Sí se hubiera vulnerado, porque si tengo el derecho a no escoger vacunarme y lo ejerzo, no puedo trabajar entonces para trabajar tendría que vacunarme.

 5. Claro, porque como se menciona en el anterior apartado es decisión de cada uno actuar de acuerdo con lo que creemos bueno o malo siempre y cuando sea conforme a ley y en este caso como en muchas vacunas "voluntarias" que está en cada uno la decisión de aplicársela o no. Creo que como trabajador no tuve otra opción.

 6. Si, porque si no he querido vacunarme no entraría a vacunarme, diferente es que den la opción perdiendo mi voluntad.

 7. Si, debido a que tal imposición contravendría a mi derecho a la libertad de no vacunarme.

 8. Si, porque no me permiten elegir, sino que me obligan a vacunarme así sea contra mi voluntad y contra mis propias decisiones.

 9. Sí, porque no tendría sentido que supuestamente tengamos la libertad de elegir algo para nosotros en este caso vacunarse, pero a las finales me limitan y no me permiten trabajar si no lo hago.

 10. Si considero que se vulneró el derecho porque no se nos permitió decidir, pero entiendo que fue en pro de la salud de todos en el centro laboral.
-

Respecto a la pregunta número 3 del practicada a los servidores públicos del Gobierno regional de La Libertad respecto a la vulneración del derecho a la libertad si

hubiesen escogido no vacunarse y no se les permitiera ingresar a laborar, se tuvo que todos los trabajadores consideran y de darse el supuesto de la pregunta su derecho a la libertad hubiese sido vulnerado, porque si no se han vacunado no pueden trabajar, por ende tendrían que vacunarse si quisieran seguir laborando, en ese orden de ideas muchos consideran que no han tenido la libertad de escoger y han sido obligados, lo cual claramente vulnera el derecho a la libertad de no vacunarse, entendida como la libertad de conciencia pues hace referencia a una decisión personal sobre un aspecto de su vida y salud.

Entonces, los efectos de la obligatoriedad de la vacuna sobre la libertad como derecho respecto de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, resultan ser afectaciones o vulneraciones a los derechos de la libertad, en las dimensiones de libertad conciencia y libertad de decisión, pues se consideran coactados a tomar una decisión sobre su persona, aunque tal vez no se encuentren de acuerdo, para poder continuar con su vida normal.

Resultados obtenidos respecto al segundo objetivo específico: conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho al trabajo en su manifestación objetiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad se realizó la Pregunta N.º 04: ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho al trabajo ¿sí? ¿no? ¿por qué?, las respuestas obtenidas fueron:

Tabla 5

Respuesta de los trabajadores a la cuarta pregunta de la entrevista

-
1. Si la ley N.º 31091 dice que la vacuna no es obligatoria y en los trabajos obligan a estar vacunados para poder entrar, entonces si se afecta el derecho porque si no te vacunas no puedes trabajar.

-
2. Si afecta, porque el no permitir el ingreso a laborar, obliga a modificar eventualmente su modalidad laboral.

 3. Sí porque como dice en la pregunta en el Perú hay un montón de personas que no se han vacunado y no pueden trabajar incluso a algunos los ha despedido de su trabajo.

 4. Si lo afecta porque para poder trabajar tenemos que estar vacunados y si no lo estamos como muchas otras personas, su derecho al trabajo se afecta ya que no puedes ingresar al centro de trabajo y no ingresas no trabajas.

 5. En efecto, ya que estas personas hicieron valer su derecho a la libertad de escoger y por ello no dejaron que ingrese a su centro de labores entonces al dejarlos sin trabajar por una decisión personal se le afecta claramente el derecho al trabajo.

 6. Si porque si no te dejan entrar a tu trabajo.

 7. No presentar dicho documento restringe mi ingreso, y a su vez tengo el riesgo de ser amonestado, entonces si afecta a mi derecho al trabajo.

 8. Sí; de hecho, que vulnera el derecho al trabajo ya que se les estaría negando la entrada y no podría seguir con sus obligaciones solo por el hecho de elegir no vacunarse.

 9. Si llega al vulnerar el derecho al trabajo desde mi punto de vista porque solo por una decisión personal se le prohíbe e ingreso a una persona a trabajar y a no seguir con sus deberes diarios, obligándosele a dejar de asistir a su trabajo.

 10. Sí, transgrede el derecho porque afecta la continuación de las responsabilidades que cada trabajador tiene en su centro de trabajo.
-

En respuesta a la pregunta 4 de la entrevista, la cual hace referencia a la afectación al derecho al trabajo al exigir contar con carné de vacunación para poder ingresar a su centro de labores, todos los entrevistados contestaron que, sí se afecta el derecho al trabajo aunque en diferentes dimensiones, un grupo más amplio menciona que la norma afecta el derecho al trabajo porque para poder trabajar o ingresar a su centro de labores tienen que estar vacunados, también menciona una vulneración al trabajo respecto a la obligación a modificar

su modalidad laboral, pues de no estar vacunado no pueden cumplir con sus obligaciones cabalmente, afectando el cumplimiento de responsabilidades de cada trabajador. Por otro lado, consideran que existe una afectación al trabajo porque si no cumplen con los requerido por la norma pueden ser despedidos o tienen riesgo de ser amonestados, todo ello por la decisión constitucional personal de no vacunarse. Por ende, los efectos que trae la norma imperativa de ostentar inoculación de tres dosis, para los servidores públicos del Gobierno regional deviene en una afectación clara al derecho al trabajo por las razones expuestas con anterioridad.

De la pregunta planteada N. ° 05: ¿Qué significó para Ud. que se le exija de manera obligatoria presentar el carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?, se obtuvo:

Tabla 6

Respuesta de los trabajadores a la quinta pregunta de la entrevista

-
1. Que tenía que estar al día con todas mis dosis de vacunación completa para trabajar, cuando me dijeron que debía tener tres dosis solo tenía dos y tuve que ir a vacunarme.

 2. No permitir hacer uso de mi derecho a la libertad y capacidad de decidir sobre NO VACUNARSE.

 3. Que tenía que estar vacunado para poder trabajar con normalidad.

 4. Optar por la vacunación incluso en contra de mi voluntad

 5. Que se me exija presentar el carné de vacunación hizo que me vacune obligatoriamente para poder presentar dicho carné, con ello quiero decir que no tuve la oportunidad de decidir si quería hacerlo o no porque TUVE que hacerlo para de esta forma ir al trabajo.

 6. Que tuve que vacunarme porque exigían tres dosis.

 7. Para mi significa una imposición.

-
8. De hecho, esto hizo que como trabajadores así queramos o no nos tengamos que vacunar porque era un requisito de la ley.

 9. No se me permitió decidir si quería vacunarme o no porque simplemente se me obligó a hacerlo.

 10. Bueno, que se EXIJA de manera obligatoria el carné de vacunación hizo que todos se vacunen pese a que no estén de acuerdo solo por trabajar.
-

Respecto a la pregunta 5 de la entrevista, en la cual se solicitó a los trabajadores responder sobre que significó para ellos que se le exija de manera obligatoria presentar el carné de vacunación contra la COVID-19 para ingresar a su centro de labores en la cual se rescató que todos los trabajadores encuestados respondieron que la exigencia del carné de vacunación para ingresar a su lugar de trabajo significó que tengan que vacunarse independientemente de si estaban de acuerdo con eso o no, también que la exigencia de la norma vulneró su derecho a la libertad resultando siendo una imposición, además tienen presente que esto terminó por ser una obligación para ellos porque de negarse no podían ir a trabajar. Por ello, se concluye que los trabajadores de la Sub-Gerencia entrevistada sintieron que el condicionamiento de portar con documento que abale sus tres dosis de inoculación significó una obligación en la que no se les dejó decidir si querían vacunarse o no solo por el hecho de ser requisito para poder entrar a laborar.

Con la pregunta N.º 06: Si usted hubiese hecho efectivo su derecho constitucional a la libertad y hubiese acudido sin la esquila (carné) completo de vacunación a su centro laboral ¿Cómo le hubiese afectado esta decisión en su de trabajo?

Tabla 7

Respuesta de los trabajadores a la sexta pregunta de la entrevista

-
1. No me hubieran permitido entrar a trabajar y me hubieran exigido traer mi carné de vacunación.
-

-
2. No hubiesen permitido el ingreso por estar incurriendo en falta a las normas de salud establecidas por el poder nacional.

 3. me hubieran prohibido la entrada y no hubieran podido trabajar presencialmente, hubiera sido virtual y no hubiera podido trabajar bien y no podría cumplir con mis metas.

 4. No hubiese podido trabajar en la modalidad presencial, porque no me permitirían el ingreso hasta que cumpla con los requisitos.

 5. Me hubiese afectado mucho puesto que no se me hubiese permitido la entrada al Gobierno Regional ya que es lugar dónde trabajo, y estaría sin poder realizar mis funciones.

 6. No hubiera podido entrar a trabajar

 7. Primero sería una constricción para mí. Posteriormente, podría ser amonestado o poder el trabajo, de no cumplir con dicha obligación

 8. Despido o impedimento de trabajar solo por no contar con esquema completo

 9. No me hubiesen dejado entrar al Gobierno porque eso iría contra el decreto mencionado anteriormente.

 10. Si yo hubiese decidido ir en contra de ese decreto o simplemente no vacunarme por elección creo que no se me hubiese permitido entrar a trabajar, o no me hubiesen dejado trabajar de ninguna forma.
-

Del apartado número 6 en la que se les pregunta a los trabajadores de la Sub-Gerencia que forma parte de la muestra de estudio, poniéndolos en el supuesto de que no hubiesen presentado su carné de vacunación haciendo valer su derecho a la libertad y como creen que se les habría afectado, respondieron que se les negaría el ingreso a las oficinas de su centro de labores, en este caso el Gobierno Regional de La Libertad. Además, concuerdan en que estarían impedidos de realizar sus funciones como normalmente lo hacen, también comentan que tendrían que haber trabajado virtual quitándoles la oportunidad de trabajar bien, sin cumplir con sus metas diarias. En suma, se obtiene que los trabajadores de la Sub- Gerencia

consideran que se hubiesen visto muy afectados por no permitírsele la entrada a su centro de labores solo por el hecho de haber tomado una decisión que es libre y personal pero que terminó siendo establecida y obligatoria por el poder nacional.

Resultados obtenidos referente al tercer objetivo específico, conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad. Con la Pregunta N.º 07: ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿sí? ¿no? ¿por qué?

Tabla 8

Respuesta de los trabajadores a la séptima pregunta de la entrevista

-
1. Sí, porque conozco personas que no se han vacunado y no pueden trabajar de manera presencial, como los trabajadores que si han vacunado y pueden trabajar presencialmente.

 2. Si afecta, porque de manera unilateral establecen la obligatoriedad de vacunación para todos los trabajadores, no respetando su libertad de pensamiento y voluntad de regirse bajo sus principios.

 3. Sí porque cuando yo no estaba vacunado con las tres dosis mis compañeros que si lo estaban podían hacer labor presencial mientras que yo tuve que estar en casa, entonces el trato no era igualitario.

 4. Si lo afecta en la medida que los trabajadores que no están vacunados no cuentan con las mismas condiciones de trabajo como los que si estamos vacunas, por ende, no somos iguales ante la ley.

 5. Sí, porque hay un trato desigual entre los trabajadores que si cuentan con el carné y los que no.

 6. Si porque los que no se vacunaron tenían que ir a casa y no tenían permitido el acceso al trabajo y los que si nos vacunamos podíamos entrar al trabajo.
-

-
7. Si, ya lo expliqué antes.
-
8. Si porque todos debemos ser tratados de igual manera no debe haber discriminación solo por una decisión personal de no vacunarse.
-
9. Si afecta, porque hacen discriminación laboral al dejar entrar a unos y a otros no al centro de labores, cuando todos somos iguales y por una vacuna que es decisión personal no debería vulnerarse eso.
-
10. No, creo que eso no afecta a la igualdad porque siempre se respeta a todos por igual y esta vez era por el bienestar de todos.
-

De acuerdo con la pregunta número 8 que trata sobre si la exigencia de poseer un carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los servidores públicos no vacunados se obtuvo que los servidores entrevistados consideran que si se transgrede el derecho a la igualdad porque no respetan la decisión de algunos trabajadores de no vacunarse por lo que esas personas no pueden entrar a trabajar como normalmente lo hacían mientras los que si presentar esquila completa de vacunación si se les permite la entrada a continuar su jornada laboral, por ello afirman que el trato no es igualitario y termina siendo discriminatorio para los trabajadores que por razones personales no querían vacunarse. Entonces, el resultado que se obtiene de esta pregunta es que los servidores públicos consideran que sí se ve transgredido el derecho a la igualdad porque no hay un trato igualitario entre los trabajadores al permitir ingresar a unos y prohibirles la entrada a otros cuando todos tienen los mismos derechos y deben ser vistos de la misma forma.

Pregunta N.º 08: ¿Se sintió presionado/a o tuvo que vacunarse por miedo al despido o por miedo al impedimento de entrada a su centro de labores? ¿por qué?

Tabla 9

Respuesta de los trabajadores a la octava pregunta de la entrevista

-
1. No me sentí presionado a vacunarme, pero si tuve que vacunarme para que me permitan entrar a la oficina.

 2. Si me sentí presionado, de no haberme vacunado hubiese tenido que adoptar otras formas para realizar mis labores establecidas por el gobierno nacional.

 3. Sí, yo no quise vacunarme las tres dosis, pero me tuve que vacunar para ir a trabajar a la Gerencia porque hay documentos importantes que necesito para el desarrollo de labores.

 4. Tuve que vacunarme para que no impidan ingresar a mi centro de labores.

 5. Sí, me sentí presionado ya que era OBLIGATORIA y ya no voluntaria para poder ir a trabajar, no quería ser despedido o que me retiraran por un tiempo porque todos tenemos derecho a trabajar y a mi parecer era suficiente usar doble mascarilla y mantener distancia adecuada.

 6. Si me sentí presionada a vacunarme porque nos exigieron vacunarnos.

 7. Yo había decidido solo vacunarme con las dos primeras dosis, sin embargo, tuve que vacunarme la tercera dosis, ya que era un requisito para poder continuar con mis labores en el trabajo, y no correr el riesgo de ser despedido.

 8. Sí, porque solo de esa manera podía continuar trabajando.

 9. Si me sentí presionado y también tuve miedo al no hacerlo porque pensé que eso podía hacer que me despidan o me aparten de mi centro de trabajo.

 10. No me sentí presionado a vacunarme lo hizo por mi propia voluntad.
-

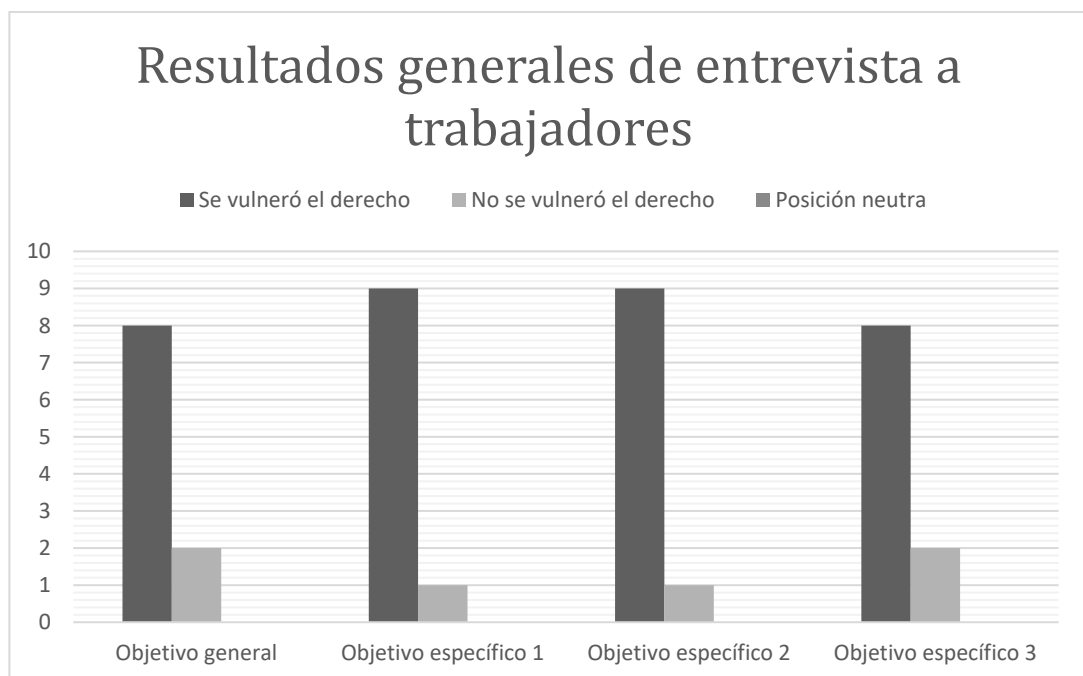
Con respecto a la pregunta número 8 en la que se le pregunta a los trabajadores si se sintieron presionados o se vacunaron por miedo tenemos que 8 trabajadores de los 10 entrevistados se sintieron presionados a vacunarse y contar con el esquema completo de vacunación porque tenían temor de que no los dejaran entrar a su centro de trabajos, los despidieran o amonestaran o a que los retirarán por un tiempo del Gobierno Regional, aunado a ello nos explican que consideraban bastaba con acudir con los protocolos dictados

anteriormente los cuales eran acudir con doble mascarilla y mantener la distancia adecuada. Por lo que en relación con lo anterior se concluye que los empleados de la Sub-Gerencia materia de muestra se sintieron presionados a vacunarse por miedo a que los despidan o los aparten dejándolos fuera de su lugar de trabajo e impidiendo la continuidad de su jornada laboral como es de costumbre sintiéndose obligados a presentar el carné de vacunación para que no sucediera lo que temían.

Ahora bien, con la figura 1 se sintetizan las respuestas más comunes respecto a de si se vulneraron o no los derechos materia de estudio en la presente tesis, lo que permite una mejor comprensión del impacto directo de las políticas de vacunación en los trabajadores, las cuales reflejan un consenso general sobre el impacto significativo que esta medida tuvo en la toma de decisiones de los trabajadores respecto a la vacunación.

Figura 1

Gráfico resumen: percepción general de los trabajadores.



Por otro lado, los resultados de las opiniones jurídicas vertidas en las diez respuestas a las entrevistas de especialistas dieron los siguientes resultados, siendo los letrados entrevistados, que para el desarrollo de resultados están representados por el número de orden siguiente.

Tabla 10

Lista de especialista en derecho entrevistados

N.º	Nombre	Registro profesional
1.	Angela Vega Rivas	4685
2.	Orlando Linares Neira	8804
3.	Javier Urbano Ascencio	08790
4.	Sonia del Rosario Membrillo Llanos	1744
5.	Jessica Coba Cardozo	2584
6.	Humberto Araujo Zelada	305
7.	Gustavo Vicuña Gonzales	565
8.	Sandro Alonso Romero Rebaza	12323
9.	Herlin Saldaña Uriarte	59895
10.	William Mariaca Choque	83201

Respecto al objetivo general, los resultados obtenidos de la pregunta uno de la entrevista practicada a especialistas en derecho, se obtuvieron las siguientes respuestas.

Pregunta 1. ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?

Los especialistas coincidieron en que la exigencia de presentar el carné de vacunación para ingresar al centro laboral ha ejercido una presión significativa sobre la decisión de vacunarse, lo que algunos consideran una limitación al derecho de libre decisión de los trabajadores. Esta presión, según los especialistas, ha afectado de forma indirecta el derecho a la libertad de decidir del trabajador. Otros señalaron que, si bien la vacunación es voluntaria, la necesidad de mantener el empleo ha empujado a muchos a vacunarse para evitar la exclusión laboral. Este fenómeno es visto por algunos como una afectación del derecho a decidir sobre la propia salud, mientras que otros argumentan que la salud pública justifica esta medida.

Por otro lado, algunos especialistas mencionan que esta exigencia, aunque legítima desde un punto de vista jurídico para proteger la salud pública, tensiona la libertad individual y laboral. En resumen, la mayoría de los entrevistados coinciden en que La exigencia del carné de vacunación para ingresar a laborar es percibida como una imposición, presión indirecta y/o influencia en la decisión, que vulnera la autonomía personal, generando presión para que los trabajadores se vacunen sin considerar completamente la voluntariedad, ocasionando que estos se vacunen no porque exista una norma que exige la vacunación sino para poder asistir a su trabajo. No obstante, existen opiniones divididas sobre si dicha medida es jurídicamente válida o si debería considerarse una restricción excesiva.

Respecto al objetivo específico número uno, se hicieron dos preguntas concretas, una referente a si creen que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores, obteniéndose como resultado que:

La exigencia de presentar un carné de vacunación afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, aunque con distintos matices. La mayoría señala que la libertad de conciencia, entendida como el derecho a actuar según las propias creencias y valores, se ve vulnerada cuando los trabajadores se ven obligados a vacunarse para conservar su empleo. Por su parte, otros entrevistados enfatizan que la imposición de la vacunación obliga a los trabajadores a actuar en contra de sus creencias personales, ya sean religiosas, éticas o filosóficas.

Si bien algunos especialistas reconocen que los derechos no son absolutos y pueden ser limitados en contextos de emergencia, el foco de la discusión se mantiene en cómo la exigencia de vacunación afecta de manera fundamental la capacidad de los trabajadores para decidir según sus propios valores. De acuerdo con otro experto, "la vacunación obligatoria puede justificarse en situaciones de emergencia sanitaria, siempre que la medida sea proporcional y adecuada" (Entrevistado 7).

La otra pregunta, fue en el sentido de que si consideran considera que se vulneró el derecho a elegir aquellos trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, con el siguiente resultado.

Los especialistas coinciden en que la exigencia de presentar un carné de vacunación con dosis completa para ingresar a trabajar vulneró el derecho de los trabajadores a elegir. Los entrevistados argumentan que esta medida impuso una presión significativa, obligando a los trabajadores a vacunarse para mantener su empleo. Algunos especialistas subrayan que, aunque se vulneró el derecho a elegir, esta afectación puede estar justificada en el contexto de la protección de la salud pública.

Por lo que en la siguiente tabla se enfatizan los resultados obtenidos para el objetivo específico uno, respecto a las respuestas de los entrevistados.

Tabla 11

Resultados del primer objetivo específico de la entrevista a especialistas

N.º	Pregunta de entrevista	Entrevistado	Hallazgos relevantes
2.	¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	Entrevistados 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10.	La mayoría de los entrevistados considera que la exigencia del carné afecta la libertad de conciencia, especialmente para aquellos con convicciones personales o religiosas, además mencionan que el derecho si se vulneró pero esa medida no es ilegal. El resto, sostiene que esta limitación es justificable debido al interés superior de proteger la salud pública, siempre que la medida sea proporcional.
3.	¿Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	Entrevistados 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10.	Varios entrevistados consideran que el derecho a elegir fue vulnerado, ya que la vacunación se estableció como voluntaria por ley. Sin embargo, la exigencia del carné generó una presión indirecta que limitó la libertad de elección de los trabajadores. Aunque algunos justifican la medida por la necesidad de proteger la salud pública, otros la ven como una coerción.

Para responder al objetivo específico dos, se realizaron tres preguntas siendo la primera orientada a conocer si exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho al trabajo, obtenidos los siguientes resultados.

La mayoría de los especialistas coincidió en que la exigencia de contar con un carné de vacunación para ingresar al centro de trabajo afecta el derecho al trabajo de los empleados

que decidieron no vacunarse. Algunos entrevistados sostienen que, aunque la medida fue justificada bajo el pretexto de la protección de la salud pública, afectó el derecho a trabajar libremente. Por otro lado, algunos especialistas mencionan que, aunque se afectó el derecho al trabajo, dicha restricción puede ser justificada en situaciones excepcionales como una emergencia sanitaria. Según un experto, "contar con el carné de vacunación afecta el derecho al trabajo de los trabajadores que decidieron no vacunarse, ya que impide su acceso al centro laboral. Sin embargo, esta afectación es legítima y constitucional, ya que el derecho al trabajo, aunque fundamental, no es absoluto". (Entrevistado 9).

La otra pregunta fue referente a las implicaciones que tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores, resultando los siguientes argumentos.

Los entrevistados en su mayoría señalan que la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación como requisito para ingresar al centro laboral tiene claras implicaciones sobre el derecho al trabajo. Ya que esta medida restringe el acceso al empleo de aquellos trabajadores que decidieron no vacunarse, lo que puede traducirse en una vulneración de su derecho a trabajar libremente, imponiendo una condición arbitraria y discriminatoria. Un entrevistado explicó, el requisito del carné de vacunación afecta directamente la posibilidad de ejercer el derecho al trabajo de manera plena y sin restricciones, contraviniendo el artículo 23 de la Constitución, que garantiza este derecho. (Entrevistado 8). Por otro lado, algunos expertos consideran que la medida tiene un impacto, pero argumentan que está justificada por la necesidad de proteger la salud pública en un contexto de pandemia. Ya que las medidas de salud pública pueden prevalecer sobre ciertos derechos individuales, siempre que se respeten los principios de necesidad y proporcionalidad.

Y como última pregunta referente al objetivo específico dos, se preguntó cómo podría impactar la situación laboral de un trabajador legalmente si decide no vacunarse para ir trabajar y además cuáles serían las consecuencias legales o disciplinarias derivadas de esta acción, de lo que obtuvieron.

Respuestas variadas sobre las implicaciones legales que tendría la decisión de un trabajador de presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación. Sin embargo, la mayoría coincide en que esta decisión puede tener consecuencias legales y disciplinarias, pues el trabajador podría enfrentar sanciones disciplinarias, como la suspensión del ingreso al centro laboral o amonestaciones, pero que en ninguno de los casos podrían obligarlos directamente a vacunarse o ser despedidos, ello en atención al “*ius resistentiae*”.

Por otra parte, algunos señalaron, en casos más graves o persistentes, este incumplimiento podría justificar un despido, considerando que, si bien la exigencia del carné puede ser vista como una medida restrictiva, está amparada legalmente en la necesidad de proteger la salud pública, lo cual se ve simplificado en la siguiente tabla.

Tabla 12

Resultados del segundo objetivo específico de la entrevista a especialistas

N.º	Pregunta de entrevista	Entrevistado	Hallazgos relevantes
1.	¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	Entrevistado 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9	La mayoría considera que la exigencia afecta el derecho al trabajo, especialmente para quienes deciden no vacunarse. Aunque algunos entrevistados consideran que la medida es legítima al estar alineada con la protección de la salud pública, otros la ven como desproporcionada, sugiriendo que la

		autoridad debe garantizar medidas adecuadas, necesarias y proporcionadas, y que el derecho no se afectaría siempre y cuando las medidas que se hayan tomado para continuar prestando el servicio.
2.	¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?	Entrevistado 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10 Las implicaciones incluyen la restricción del acceso al empleo para los no vacunados, generando presiones indirectas y, en algunos casos, discriminación. Si bien la medida puede justificarse desde un punto de vista sanitario, los entrevistados sugieren que se debe evaluar la proporcionalidad de la medida.
3.	En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?	Entrevistado 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9 Las principales consecuencias incluyen la suspensión laboral o sanciones disciplinarias. Sin embargo, consideran que el empleador está facultado a impedir el ingreso del trabajador por incumplir con la normativa sanitaria, lo que puede incluso derivar en un despido justificado en caso de incumplimiento.

Finalmente para obtener respuesta al objetivo específico tres, que está orientado al derecho a la igual o no discriminación laboral, para ello se realizaron las dos últimas preguntas de la entrevista, la pregunta siete buscaba conocer si los especialistas creen que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados, a lo que respondieron desde diferentes puntos de vista sobre si la exigencia del carné de vacunación afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados. Algunos especialistas consideran que la medida sí afecta dicho derecho, ya que impone una condición que los diferencia del resto. Para estos expertos, la

medida no tiene en cuenta las razones personales, religiosas o de conciencia por las cuales un trabajador podría optar por no vacunarse, lo que genera una barrera injustificada para el ejercicio del derecho al trabajo. Aseverando que la falta de alternativas menos restrictivas, como el uso de pruebas de descarte o mascarillas, refuerza esta percepción de discriminación y vulnera el principio de igualdad. Por otro lado, varios especialistas sostienen que la exigencia del carné de vacunación no vulnera el derecho a la igualdad, ya que se trata de una medida justificada en el contexto de una emergencia sanitaria. De acuerdo con un experto, "el principio de igualdad permite diferencias de trato cuando están basadas en razones objetivas y proporcionales, como la protección de la salud pública" (Entrevistado 7). Desde esta perspectiva, la distinción entre trabajadores vacunados y no vacunados no se basa en criterios arbitrarios, sino en una necesidad legítima de evitar la propagación del virus.

Finalmente la pregunta última pregunta de la entrevista quiere conocer la opción acerca de si considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo, a lo que la mayoría de los especialistas responden y coinciden en que la obligatoriedad indirecta de la vacunación, a través de la exigencia del carné de vacunación, ha ejercido una presión significativa sobre los trabajadores. Varios expertos señalaron que esta situación, aunque coercitiva en apariencia, es legal y no contraria al orden jurídico. Según un entrevistado, "la medida se justifica en la necesidad de proteger la salud pública, un bien colectivo de mayor jerarquía" (Entrevistado 5). Desde este enfoque, se argumenta que la medida es proporcional y necesaria en un contexto de emergencia sanitaria.

No obstante, algunos especialistas critican que esta presión para vacunarse puede vulnerar el derecho a la integridad, ya que condiciona la decisión personal sobre la

vacunación a la amenaza de sanciones laborales. Esta situación puede interpretarse como una forma de coerción indirecta, lo que afecta la verdadera libertad de elección de los trabajadores, para una comprensión más sencilla de adjunta la siguiente tabla.

Resultados del tercer objetivo específico

Tabla 13

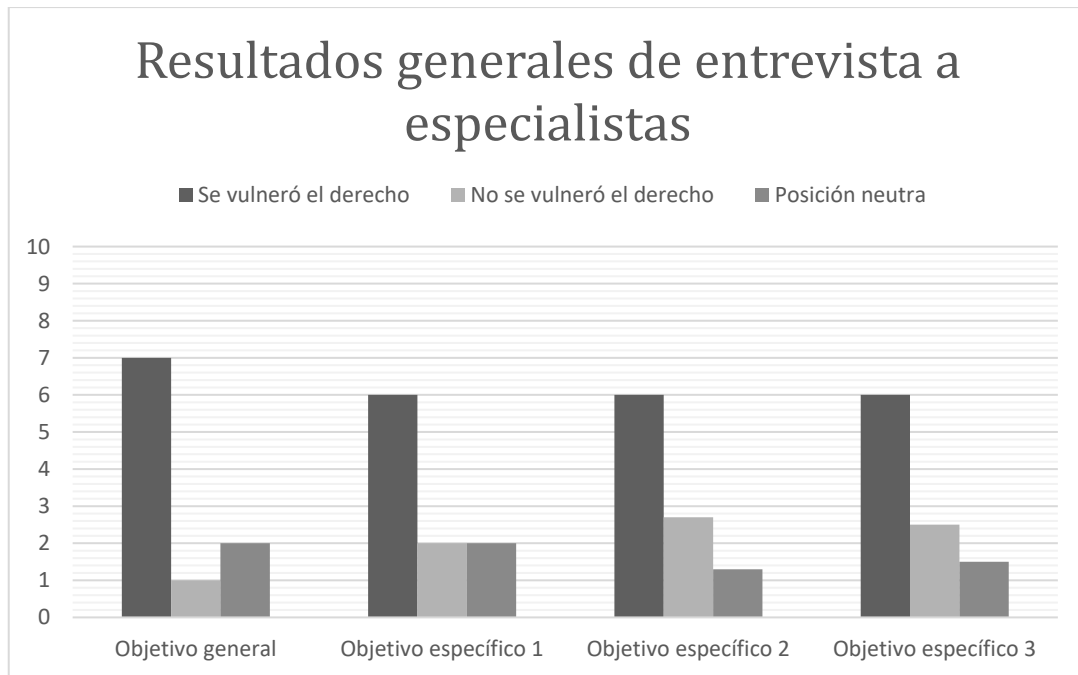
Resultados del tercer objetivo específico de la entrevista a especialistas

N.º	Pregunta de entrevista	Entrevistado	Hallazgos relevantes
7.	¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué?	Entrevistado 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10	Algunos entrevistados consideran que la exigencia del carné vulnera la igualdad al discriminar a los no vacunados por sus convicciones personales o religiosas. Sin embargo, otros sostienen que la medida es legítima si se justifica por razones de salud pública, siempre que se aplique proporcionalmente.
8.	¿Considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal?	Entrevistado 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9	La mayoría de los entrevistados señala que la obligatoriedad ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o la imposibilidad de acceder al centro laboral. Desde una perspectiva legal, algunos entrevistados lo consideran una forma de coerción, la mayoría de los especialistas considera que esta medida es legal y está justificada por el contexto de la pandemia. Sin embargo, algunos plantean que la presión podría haberse mitigado con alternativas menos restrictivas para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

A continuación, se muestra la figura 2, que simplifica las respuestas de los especialistas, donde se logra visualizar en que proporción se consideran que se vulneraron o no los derechos en investigación.

Figura 2

Gráfico resumen: respuestas en general de los especialistas



3.1. Evidencias empíricas

Finalmente, en el presente capítulo es necesario un apartado para mostrar evidencias empíricas, la cuales ayudaran a entender en la realidad práctica, los móviles de los hechos que motivan la investigación en cuestión, las cuales se presentan en la imagen a continuación, haciendo énfasis en que los correos han sido adjuntados con carácter de referencial, pues no constituyen la fuente principal ni representativa de la muestra.

----- Forwarded message -----

De: **Sub Gerencia de Recursos Humanos GRLL** <sgrh@regionallibertad.gob.pe>
Date: jue, 9 dic 2021 a las 18:45
Subject: COMUNICADO CARNET DE VACUNACIÓN
To: <grll@regionallibertad.gob.pe>

COMUNICADO

A todos los servidores civiles del Gobierno Regional La Libertad, en cumplimiento con el Decreto Supremo N° 168-2021 -PCM, el cual señala: "14.7 A partir del 15 de diciembre de 2021, toda empresa con más de diez (10) trabajadores sólo podrá operar de manera presencial si todos sus trabajadores acreditan su dosis completa de vacunación."

; por tal motivo en modalidad de simulacro a partir del viernes 10 de diciembre del presente, al momento de ingresar a la institución deberá presentar su carnet de vacunación contra el covid-19, con las dos dosis, de manera física o virtual; a partir del miércoles 15 de diciembre la presentación del carnet de vacunación al momento de ingresar a la institución será de forma obligatoria, a fin de evitar posibles contagios, así mismo se informa que en caso de incumplimiento, se tomarán las acciones correctivas a fin de preservar la salud y bienestar de los servidores.

Se reitera mantener el distanciamiento social y el uso adecuado de las mascarillas.

Atentamente,

--



**GOBIERNO
REGIONAL
LA LIBERTAD**

Lic. Gino Alberto Paredes Alvarez
Sub Gerente de Desarrollo y Modernización Institucional
Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial
Web Site: www.regionallibertad.gob.pe
Email: gparedesa@regionallibertad.gob.pe
Dirección: Los Brillantes 650 - Urb. Santa Inés - Trujillo
Telefono: +51 (044) 604000

Las implicancias jurídicas de la obligatoriedad de la vacuna COVID-19 en los derechos de los Trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022.

Para conocimiento y fines

----- Forwarded message -----

De: **Sub Gerencia de Recursos Humanos GRLL** <sgrh@regionallibertad.gob.pe>

Date: vie, 10 dic 2021 a las 10:04

Subject: COMUNICADO - CARNET DE VACUNACION COVID-19

To: <grll@regionallibertad.gob.pe>

COMUNICADO

A todos los servidores civiles del Gobierno Regional La Libertad, en cumplimiento con el Decreto Supremo N° 184-2021 -PCM, el cual señala: "14.7 A partir del 10 de diciembre de 2021, toda persona que realice actividad laboral presencial, deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra la COVID-19, siendo válidas las vacunas administradas tanto en el Perú como en el extranjero...Para el caso de los trabajadores del sector público que no cuenten con el esquema completo de vacunación, es de aplicación lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 055-2021 y las disposiciones complementarias que emita el Ministerio de Salud en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil"

Por tal motivo a partir del día viernes 10 de diciembre del presente, al momento de ingresar a la institución deberá presentar su carnet de vacunación contra el covid-19, con las dosis completas correspondientes, de manera física o virtual; a fin de evitar posibles contagios, así mismo se informa que en caso de incumplimiento, se tomarán las acciones correctivas a fin de preservar la salud y bienestar de los servidores.

Así mismo, los visitantes y/o administrados que requieran realizar la atención de manera presencial en las instalaciones de la Sede Institucional u otros locales del Gobierno Regional la libertad, deberán presentar el carnet de vacunación contra la COVID-19 en sus dosis completas.

Se reitera mantener el distanciamiento social y el uso adecuado de las mascarillas.

Atentamente,

Sub Gerencia de Recursos Humanos
Gerencia Regional de Administración
Gobierno Regional La Libertad
T: (044) 604052 | Anexo 2264
E: sgrh@regionallibertad.gob.pe | www.regionallibertad.gob.pe
D: Calle Los Brillantes 650 Urb. Santa Inés - Trujillo - La Libertad

Cuidemos del medio ambiente. Por favor no imprimas este e-mail si no es necesario.



**GOBIERNO
REGIONAL
LA LIBERTAD**

Lic. Cino Alberto Paredes Alvarez
Sub Gerente de Desarrollo y Modernización Institucional
Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial
Web Site: www.regionallibertad.gob.pe
Email: gparedesa@regionallibertad.gob.pe
Dirección: Los Brillantes 650 - Urb. Santa Inés - Trujillo
Telefono: +51 (044) 604000

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión de resultados

Es menester reconocer las limitaciones que surgieron a raíz de esta investigación, en lo que respecta al acceso a datos y la metodología empleada, se encontraron limitaciones relacionadas con el acceso a datos bajo el contexto de las restricciones de la pandemia del COVID-19, pues la recolección de datos se realizó de manera virtual a través de entrevistas de Google Meet, lo que limitó la capacidad de observar el lenguaje no verbal, las expresiones faciales y otros aspectos de la comunicación no verbal que pueden ser para comprender las perspectivas de los participantes. También el uso de Google Forms, las plataformas online pueden tener limitaciones en cuanto a la profundidad y riqueza de las respuestas, especialmente para temas complejos o que requieren respuestas matizadas. Así mismo, las limitaciones metodológicas se relacionaron con la pandemia, como la imposibilidad de realizar entrevistas presenciales, cierta desconfianza de los entrevistados en el entorno virtual, pues algunos participantes no se sentían tan cómodos o dispuestos a compartir información sensible en un entorno virtual, lo que hubiera sido distinto si se realizaba en una entrevista presencial, además se tuvieron dificultades para realizar observaciones de campo en el entorno natural de trabajo de los participantes, finalmente una limitante relevante fue el acercamiento con los especialistas, debido a que muchos no aceptaron responder la entrevista por la controversialidad del tema y algunos de los que participaron no brindaron respuestas óptimas para un análisis correcto.

Si bien la pandemia del COVID-19 presentó desafíos sin precedentes para esta investigación, reconocer y abordar estas limitaciones de manera transparente demuestra el rigor metodológico y la integridad de la investigación. Tener conocimiento de estas

limitaciones, fortaleció la interpretación de los hallazgos y contribuyó al conocimiento de manera responsable y ética.

Tal y como se evidencia en el acápite de resultados, - en el apartado de evidencias empíricas, se aprecian los correos que fueron enviados a los trabajadores de la Subgerencia de la Subgerencia de Desarrollo y modernización institucional del Gobierno Regional de La Libertad a manera de comunicado-, los trabajadores han sido condicionados a inocularse para continuar efectuando sus labores con normalidad, lo cual se verifica del análisis documental de las respuestas a la entrevista realizada tanto a los trabajadores como a los especialistas, reforzada con la posición de diversos investigadores es sus tesis y artículos de investigación y la postura de este estudio, lo cual da parte a la discusión del presente, la cual estará dividida en sus objetivos con el fin de conseguir un debate más específico de acuerdo al tema investigado.

Del objetivo general de la investigación, de acuerdo con el criterio de los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, han afirmado que percibieron una afectación en sus derechos perteneciente a la esfera personal, ya que sus declaraciones arrojaron resultados notorios en cuanto a la no protección de sus derechos, lo cual ha mostrado una disconformidad con la disposición estatal que los obligó a asistir vacunados a su centro laboral, en el sentido que, afirmaron en sus respuestas que aquella disposición estatal obligaba de manera implícita a los trabajadores a vacunarse, lo cual no deja opción a escoger vacunarse o no. Por su parte los especialistas en derecho en su mayoría coinciden en que la imposición de inocularse vulnera la autonomía personal y coacciona a los trabajadores a vacunarse. No obstante, si bien es cierto algunos especialistas lo tomaron como afectación al derecho a decidir sobre la propia salud otros justificaron la medida frente a la salud

pública. Asimismo, lo recalca Alday González (2021) cuando en su tesis concluye que la vacuna obligatoria significa limitaciones en el cabal ejercicio de los derechos de los trabajadores, los cuales claramente se ven afectados con la disposición estatal de acudir vacunado al centro laboral, por ello la vacunación contra la COVID-19 no debe ser obligatoria, sino más bien que el Estado debe incentivar a sus trabajadores a vacunarse. Respecto a lo antes mencionado, Miranda Gandarillas & Córdova Camones (2021), advierten en su investigación que se ha vulnerado el derecho a la igualdad al exigir un carné de vacunación, por ello recomiendan ser más diligentes en la emisión de las normas con el fin de evitar vulneraciones al derecho mencionado y otros conexos a él. Asimismo, Pizzo & Sande Escobal (2021) en su estudio cuando afirman que exigir la vacunación contra la COVID.19 genera un conflicto con los derechos fundamentales de los sujetos de derecho por ende de los empleados, el cual no puede ser resuelto solo con una norma. Mas aún, si los derechos fundamentales de las personas según Zavala & Argüelles (2018) constituyen una agrupación de derechos reconocidos por el Estado por el simple hecho de ser personas, los cuales no pueden ser transferidos, son universales y no deben ser transgredidos. Asimismo, (López y García de la Serrana, 2021) afirma que la vulneración de un derecho en tiempo de COVID – 19 comienza cuando una persona quiere ejercer su derecho y el estado de emergencia se lo imposibilita. Así, (Bachelet & Segato, 2020) sostienen que la pandemia generó la más grande amenaza global a los derechos humanos, y por ende los derechos de los trabajadores. En esa misma línea, la Declaración los derechos humanos establecen en su artículo 29° que toda persona para ejercer sus derechos y disfrutar de sus libertades, solo debe atenerse a las limitaciones dispuestas por la ley, con el propósito de salvaguardar el reconocimiento y respeto de los derechos y libertades de los demás.

Objetivo específico N.º 01, de los resultados de esta investigación se ha logrado notar que, hubo el sentimiento de vulneración al derecho al trabajo por parte de la población de estudio, cuando mencionan que la disposición estatal que exige a los trabajadores contar con carné de vacunación, no da opción a escoger libremente. De igual forma la mayor parte especialistas coinciden con los trabajadores en que la exigencia de contar con el carné de vacunación también vulneró el derecho a elegir, argumentando que se impuso una presión significativa, obligando a los trabajadores de Gobierno a vacunarse para mantener su empleo. Sin embargo, una de las respuestas resaltó que el derecho a elegir no es absoluto y el Estado puede poner restricciones razonables para salvaguardar la salud pública. En ese sentido, Alday González (2021) sostiene en su tesis que la imposición de la vacunación representa limitaciones en el pleno ejercicio de los trabajadores, en la medida que si no se vacunan no pueden laborar. Asimismo, Kcomt Remicio (2022) es su tesis de postgrado sostiene que los trabajadores al no poder ingresar a su centro de labores dejan de ejercer su autonomía de conciencia, así como el derecho a la resistencia, (no hacer lo que no se quiere). En esa misma línea Horna & Paredes (2022) en su revisión sistemática, consideran que la vacunación no puede ser un requisito para trabajar, representando una vulneración al derecho a la libertad. Asimismo, la norma fundamental constitucional peruana y los pactos de derechos humanos reconocen a la libertad de conciencia como un derecho humano. Es decir, un derecho inherente a la persona, el cual consiste en la facultad a aceptar o no creencias del ser humano, de cualquier ámbito sociocultural, el cual corresponde al dominio interno de cada individuo, es la potestad personal para crear su propio juicio, sin recibir ningún tipo de intromisiones (Nogueira Alcalá, 2006).

Agregando también que, en caso de conflicto de conciencia, este derecho permite obedecerse así mismo antes que al Estado, negándose a actuar en contra de sus valores o creencias. Además, de encontrarse reconocido en la Constitución Política del Estado en el artículo 2° referente a los derechos de toda persona, específicamente en numeral 3, cuando refiere expresamente, toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia.

Objetivo específico N.º 02, de la aplicación del instrumento de investigación a los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, se ha obtenido como resultado la manifestación de haber advertido una afectación en su derecho al trabajo puesto que para poder realizar sus labores debían estar vacunados y si en caso no lo estaban, debían cambiar la modalidad de su trabajo, afectándose su jornada laboral normal y por ende el cumplimiento de sus labores, todo ello por la sola decisión de no vacunarse. Por su parte los especialistas, en su mayoría coincidieron que exigir el carné afecta el derecho de los trabajadores que decidieron no vacunarse, pues limita e impide a los empleados a ejercer su empleo y percibir ingresos debidamente y a pesar de la existencia de respuestas que consideran la medida justificada finalmente todos concluyeron que la disposición estatal afecta el derecho a trabajar libremente. Así Poquet Catalá (2021) en su estudio aduce la inviabilidad de afectar el derecho laboral por la negación a no vacunarse, al considerarlo como un acto ilícito, por afectar la integridad física y moral, Por otro lado, Cossio Peralta (2021) en su trabajo de investigación sostiene que si bien es que el empleador debe resguardar el bienestar de los trabajadores, cumpliendo con las disposiciones emitidas por el Estado contra el Coronavirus, para disminuir el contagio, esto no significa que se convierta en una obligación para los trabajadores que llegue a vulnerar, el derecho al trabajo, reconocido por la Carta Magna peruana y por los Convenios internacionales en materia de

derechos humanos. Por otro lado, Hurtado Vilela & Villanueva Camizan (2022) en su tesis de pregrado sostienen que los efectos principales de la vacunación obligatoria en el ámbito laboral es la génesis de una colisión de derechos, teniendo resultados negativos en los derechos de los trabajadores. Asimismo, para Blanco Tartiere (2022) es el derecho que tiene un individuo a un puesto de trabajo y en el caso de contar con un empleo a no ser despedido de manera arbitraria. Por último, para González Beltrán, (2022) la no discriminación en el ámbito laboral emana de la persona humana trabajadora, por lo que, en un trabajo digno, no se debe existir discriminación puesto que se protege la igualdad sustantiva de los empleados y por ser un derecho fundamental todos los trabajadores, deben exigir el trato igualitario y la no discriminación en el ambiente laboral.

Objetivo específico N.º 03, los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad consideran que la emisión de la norma que exige portar un carné de vacunación ocasionó que, se sintieran condicionados a vacunarse por miedo al despido, a tener conflictos con su empleador al no desarrollar su trabajo cabalmente, lo cual genera un trato diferenciado entre trabajadores. Por su parte algunos especialistas consideran que la medida afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores ya que se crea una distinción que puede creerse discriminatoria. Sin embargo, varios especialistas sostienen que esta exigencia no vulnera dicho derecho porque es una medida justificada en el contexto de la emergencia sanitaria argumentando que el principio de igualdad permite diferencias cuando están basadas en razones objetivas y proporcionales como es el caso de la coyuntura de pandemia por la COVID-19. En contraposición Alday González (2021) en su investigación sostiene que todo trabajador debe ser libre de escoger vacunarse sin que ello signifique una restricción en sus derechos, sin mediar alguna prueba razonable y adecuada que justifique su afectación.

Asimismo, Gómez García (2022) en su investigación sostiene que la medida de vacunación obligatoria da lugar a una diferencia de trato entre los trabajadores vacunados y no vacunados, desigualdad que debería poder justificarse en razonamientos de proporcionalidad y necesidad. Lo cual genera como lo sostienen Pizzo & Sande Escobal (2021) en su estudio, un conflicto entre los derechos fundamentales, que no será resuelto con la emisión de una Ley como se ha pretendido en el Perú. Respecto a ello Pérez Guerrero (2020) en su análisis concluye que debe existir una regulación normativa adecuada en los casos de emergencia sanitaria para contribuir a la correcta práctica del derecho laboral y de ese modo evitar actuaciones que afecten los derechos de los trabajadores especialmente el de la no discriminación laboral, derecho reconocido internacional y constitucionalmente por el Perú.

4.2. Conclusiones

Respecto al objetivo general, las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal de vacunación obligatoria para los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad fueron las vulneraciones a sus derechos fundamentales, puesto que, aquellos no tuvieron la opción de decidir vacunarse, dejando de tener libre acceso a su centro de labores y autonomía sobre sus cuerpos, transgrediendo derechos como, el derecho al trabajo, comprendido en el derecho a trabajar libremente y a la libertad de conciencia, representada en la libertad de escoger libremente sobre los aspectos concernientes a su integridad física y moral. Aunque el Estado puede imponer medidas que busquen proteger la salud pública, dichas medidas deben ser proporcionales y respetar las libertades individuales dentro del marco del Estado constitucional de derecho.

Respecto al objetivo específico N.º 1 se concluye que, la exigencia del carné de vacunación vulneró el derecho de la libertad de decidir de los trabajadores, al imponer una

coerción indirecta que limitó su capacidad de tomar decisiones sobre su salud de manera autónoma. Ya que, si bien la Ley N.º 31091 establece que la vacunación es voluntaria, la medida estatal presionó a los trabajadores a vacunarse para conservar sus empleos. Esto representó una afectación directa a su libertad de decisión, ya que no se les ofreció una alternativa real para ejercer su derecho de manera libre, transgrediendo el derecho a la autonomía personal y el derecho a la libertad de conciencia, ambos reconocidos en el Estado constitucional de derecho.

Respecto al objetivo específico N.º 2 las implicancias jurídicas en relación con el derecho al trabajo en su manifestación objetiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad se ven reflejadas en la afectación al derecho al trabajo en sus diversas dimensiones. En la medida que la aplicación de la norma que ordena la vacunación a los trabajadores condiciona el acceso al lugar de trabajo, afecta la modalidad laboral, conlleva riesgos de amonestación en caso de no cumplimiento y merma la oportunidad de la laborar con normalidad y con las garantías constitucionales conferidas a cada trabajador, la exigencia del carné de vacunación se interpreta como una imposición que menoscaba el derecho al trabajo de manera objetiva.

Respecto objetivo específico N.º 3 se concluye que la imposición del requisito de estar vacunado para acceder al centro laboral, jurídicamente implica un supuesto de discriminación laboral indirecta, que afecta desproporcionalmente a quienes por diversos motivos, salud, creencias personales u otra razón, tomaron la decisión de no vacunarse, y la falta opciones prudentes y respetuosas con sus derechos, inaplicando el principio fundamental de cada trabajador a ser tratado de manera igualitaria y justa, rechazando todo tipo de diferenciaciones arbitrarias, generando un impacto desproporcionado en aquellos que

no se vacunaron y una exclusión laboral en concordancia con los tratados internacionales y por ende la Constitución.

Respecto al objetivo específico N.º 3, se concluye que la exigencia de estar vacunado para acceder al centro laboral implica jurídicamente un caso de discriminación laboral indirecta, que afecta de manera desproporcionada a quienes, por motivos de salud, creencias personales u otras razones, decidieron no vacunarse, y se agravó por la falta de alternativas prudentes y respetuosas de sus derechos fundamentales. La medida vulnera el principio fundamental de que todo trabajador debe ser tratado de manera igualitaria y justa, rechazando cualquier tipo de diferenciación arbitraria y exclusión laboral, por las decisiones que son libres de tomar.

4.3. Recomendaciones

Al Ministerio de Salud, promulgue leyes o disposiciones eficientes y claras, proporcionando pautas respecto a la no obligatoriedad de la vacunación y aseverar que la exigencia de no estar vacunados no transgreda dicha normativa, concediendo opciones para quienes no se encuentren dispuestos a aceptar las medidas preventivas impuestas, con la finalidad de salvaguardar la salud colectiva en el contexto de la COVID-19.

Al Gobierno Regional evitar la imposición laboral de vacunación, la cual puede encontrarse inmersa en vulneración de derechos; promoviendo la voluntariedad de la vacunación y la información referente a la importancia de la vacunación resaltando sus beneficios para el colectivo e individual y de no conseguir el objetivo, tomar medidas menos vulneradoras de derechos como las de protección colectiva; verbigracia, guardando la distancia correspondiente, el uso adecuado de doble mascarilla, garantizando la limpieza y desinfección de manos de forma significativa, entre otros, obteniendo como resultado la

creación de un ambiente laboral benéfico para tomar decisiones libres, informadas y voluntarias de los trabajadores.

A la comunidad jurídico-académica analizar exhaustivamente la legislación constitucional y laboral vigente, con el fin de examinar la coherencia entre la obligación de tener el esquema de vacunación completo y los derechos fundamentales como el derecho al trabajo, la igualdad y la autonomía individual, investigando las contradicciones y vacíos legales que emanen de esta situación, para proponer ajustes normativos con el fin de asegurar el equilibrio entre la defensa de la salud pública y el respeto de los derechos individuales de los trabajadores, explorando alternativas que respeten ambos principios sin que se comprometan el uno con el otro, buscando una conciliación entre los derechos en pugna lo cual contribuiría al desarrollo de políticas laborales y de salud pública más equitativas y respetuosas.

Referencias

- Alday González, A. (2021). *Incidencia del covid-19 en el ámbito laboral* [Tesis de Grado, Universidad del País Vasco]. <http://addi.ehu.es/handle/10810/53922>
- Alexy, R., & de los Derechos Fundamentales, T. (1993). *Centro de Estudios Constitucionales*.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidiás G. Arias Odón.
- Ayala Corao, C. M. (2014). *El Comité de Derechos Humanos de la ONU: la admisión de los casos decididos por otros órganos internacionales*. Editorial Jurídica Venezolana.
- Bachelet, M., & Segato, R. L. (2020). *Covid-19 y derechos humanos: La pandemia de la desigualdad*. Editorial Biblos.
- BBC News Mundo. (2021). Italia, el primer país occidental que exige el certificado de vacunación contra la covid-19 a todos los trabajadores. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-58596562>
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación* (A. Rubeira.). Shalom. <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Blanco Tartiere, C. (2022). *Derechos Fundamentales y vacunación obligatoria* [Bachelor thesis]. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/64328>

- Canales, F. H. de, Alvarado, E. L. de, & Pineda, E. B. (1994). Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud. En *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud* (pp. 225-225).
- Cerda Gutiérrez, H. (1993). *Los elementos de la Investigación como reconocerlos, diseñarlos y construirlos* (Vol. 439). El Bhuo.
- Chirinos Bravo, B. (2022). *La repercusión que genera en las personas no vacunadas por COVID 19, en el Perú* [Universidad Peruana de Las Américas]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3337899>
- Cossio Peralta, A. J. (2021). La vacunación contra la COVID-19: ¿medida de prevención de seguridad y salud en el trabajo? Aspectos aún no resueltos sobre el retorno al trabajo presencial en Perú. *SPDTSS*, 24. https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/la-vacunacion-contra-la-covid-19-medida-de-prevencion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-aspectos-aun-no-resueltos-sobre-el-retorno-al-trabajo-presencial-en-peru/
- Covid 19 en el Perú—Ministerio de Salud*. (s. f.). Recuperado 13 de enero de 2024, de https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
- Day, R. A. (2005). *Cómo escribir y publicar trabajos científicos* (Vol. 598). Pan American Health Org.
- Gadamer, H. (1999). *La historicidad de la comprensión como principio hermenéutico. Verdad y Método I*.
- García Amado, J. A. (2015, diciembre 4). Objeción de conciencia y ponderación. *Almacén de Derecho*. <https://almacenederecho.org/objecion-de-conciencia-y-ponderacion-a-hilo-de-un-comentario-de-julia-ortega>

- Gómez García, S. (2022). *La vacunación como condición para el ejercicio de derechos fundamentales*. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/53677>
- González Beltrán, F. (2022). Fundamentos filosóficos y jurídicos del derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación en el trabajo. *Sincronía*, 81 (enero-Junio), 145-177.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Horna, M., & Paredes, A. (2022). *Revisión Sistemática sobre la obligatoriedad de la vacuna y su afectación al derecho de la libertad laboral en Iberoamérica en el periodo de 2021- 2022* [Grado de bachiller, Universidad Privada del Norte]. Documento inedito
- Hurtado Vilela, N. S., & Villanueva Camizan, J. J. (2022). *La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el Covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100986>
- Kcomt Remicio, P. C. (2022). *Análisis del ejercicio del derecho de resistencia del trabajador frente a la orden de vacunación contra el COVID-19 emitida por el empleador para poder realizar labores presenciales* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/21941>
- Klimovsky, G. (1997). *Las desventuras del conocimiento científico* (3a. edición: marzo de 1997). A-Z.

- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(6).
<https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2002.6.5638>
- Le Bihan, F. (2019). *Autonomía de la voluntad vs. Vacunación obligatoria*. [bachelorThesis]. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/16957>
- LexLatin. (2021). *LexLatin | ¿Exigir la vacuna para trabajar? La legalidad de la apuesta latina*. LexLatin. <https://lexlatin.com/reportajes/exigir-vacuna-para-trabajar-legalidad-latinoamerica>
- López y García de la Serrana, J. (2021). Vulneración de derechos fundamentales durante la pandemia. *Revista de la Asociación Española de Abogados Especializados en Responsabilidad Civil y Seguro*, 77, 5-10.
- LP, • Pasión por el Derecho. (2022, diciembre 14). *¿Qué es un «estado de emergencia»? Bien explicado*. LP. <https://lpderecho.pe/que-es-estado-emergencia/>
- Maldonado Silva, A. E. (2022). *La objeción de conciencia en el proceso de inoculación durante la pandemia COVID- 19* [bachelorThesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/35371>
- Martínez Corona, J. I., Palacios Almón, G., & Oliva-Garza, D. (2023). *Guía para la Revisión y el Análisis Documental: Propuesta desde el Enfoque Investigativo*. 19, 67-83.
<https://doi.org/10.35197/rx.19.01.2023.03.jm>
- Mathieu, E., Ritchie, H., Rodés-Guirao, L., Appel, C., Giattino, C., Hasell, J., Macdonald, B., Dattani, S., Beltekian, D., Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2020). Coronavirus

- Pandemic (COVID-19). *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>
- Miranda Gandarillas, J. J., & Córdova Camones, V. V. (2021). *El rol de las municipalidades para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales durante la emergencia sanitaria: COVID-19. Provincia de Trujillo 2020* [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/29392>
- Montano, P. J. (2017). La objeción de conciencia como causa de justificación. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, 15, 113-142. <https://doi.org/10.22235/rd.v1i15.1379>
- Moreno Vélez, K. L. (2021). *Repositorio Digital UCSG: Vulneración del estado ecuatoriano al derecho de la salud y a la integridad personal, por el mal manejo de los cadáveres a consecuencia del Covid-19, en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Grado]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16741>
- Mundlak, G. (2007). *Derecho al trabajo: Conjugar derechos humanos y política de empleo*.
- Neves Mujica, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP. <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/derecho/969-introduccion-al-derecho-del-trabajo-ebook.html>
- Nogueira Alcalá, H. (2006). La libertad de conciencia, la manifestación de creencias y la libertad de culto en el ordenamiento jurídico chileno. *Ius et Praxis*, 12(2), 13-41. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122006000200002>

- Palomino Cesar, J. L. (2021). *Derecho a la igualdad laboral del contrato de locación de servicios de la Red de Salud Ventanilla en el contexto Covid-19* [Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2963713>
- Pérez Guerrero, M. L. (2020). La discriminación por razones sanitarias: El impacto del Covid-19 en las relaciones laborales. *TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 67-98. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.04>
- Pighi Bel, P. (2020). 5 razones por las que Perú tiene la mayor tasa de mortalidad entre los países más afectados por el coronavirus. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-53940042>
- Pizzo, N., & Sande Escobal, B. (2021). Vacunación contra la covid-19 y relaciones de trabajo. *Giuristi: Revista de Derecho Corporativo*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.46631/Giuristi.2021.v2n4.06>
- Ponce Regalado, M. de F., & Pasco Dalla Porta, M. M. (2018). *Guía de Investigación en Gestión*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Dirección de Gestión de la Investigación. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/172009>
- Poquet Catala, R. (2021). ¿Es posible establecer la obligatoriedad de la vacunación contra el SARS-COV-2 en el ámbito laboral? *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2, Article 2. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.01>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología*, 1, 1-3.

Sosa Sacio, J. M. (2018). La libertad constitucional. Tres modelos esenciales de libertad y tres derechos de libertad. *Pensamiento constitucional*, 23(23), Article 23.

Todoí Signes, A. (2019). *Plataformas digitales y concepto de trabajador: Una propuesta de interpretación finalista*.

Vara Horna, A. A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. *Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima*. www.aristidesvara.net

Veiga de Cabo, J., & Zimmermann Verdejo, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: Conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y seguridad del trabajo*, 54(210), 81-88.

Yamin, A. E., & Miranda, J. J. (2002). Ética, calidad de atención y derechos humanos. *Idéese*, 1, 35-42.

Zavala, J., & Argüelles, J. (2018). Derechos Humanos y Dignidad Humana. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 3 (4), 8-23. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas.*, III (4), Article 4.

Anexos

ANEXO N.º 1. Carta de presentación dirigida a la institución de estudio.



Trujillo, 20 de septiembre del 2022

Señor **Gino Alberto Paredes Alvarez**, subgerente de la Subgerencia de Desarrollo y modernización institucional del Gobierno Regional de La Libertad, en la provincia y distrito de Trujillo.

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Por intermedio de la presente, le saluda **Marcela Stephanie Horna Capurro** identificada con DNI N° 72123717 y **Allison Solange Paredes Escalante** identificada con DNI N° 72280594, estudiantes del décimosegundo ciclo de la Carrera de Dercho y Ciencias Politicas de la Universidad Privada del Norte, recorro a su despacho a fin de solicitar se nos brinde autorización para realizar la investigación titulada: "Los efectos de la obligatoriedad de la vacuna covid-19 en los derechos de los trabajadores del gobierno regional de la libertad, Trujillo, 2022"; en la cual, se aplicará un instrumento para recabar información sobre la investigación, en ese sentido se requiere de su autorización para el acceso a los trabajadores de la Subgerencia a su cargo.

Es relevante mencionar que toda la información recogida de cada trabajador será netamente confidencial y será se uso exclusivo para la investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente:



Marcela Horna Capurro
DNI N° 72123717



Allison Paredes Escalante
DNI N° 72280594

ANEXO N.º 2:

Trujillo, 22 de setiembre de 2022

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Srtas.

MARCELA STEPHANIE HORNA CAPURRO

ALLISON SOLANGE PAREDES ESCALANTE

Alumnas del XII Ciclo de la Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Privada del Norte

Presente. -

Referencia: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN DE FECHA 20-09-2022

Reciban mi cordial saludo y en mérito al documento de la referencia, cumplo con comunicarles que **SE AUTORIZA** la aplicación del instrumento de investigación (cuestionarios) para recabar información a los servidores civiles de la Sub Gerencia de Desarrollo y Modernización Institucional de la Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional La Libertad; el mismo que forma parte como requisito indispensable para el desarrollo del Proyecto de Investigación – Tesis, denominada: *“Los efectos de la obligatoriedad de la vacuna covid-19 en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo, 2022”*, para la obtención del Título de Abogado dentro de su universidad de estudio.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

REGION "LA LIBERTAD"
Subgerencia de Desarrollo y Modernización Institucional
Lic. Adm. GINO ALBERTO PAREDES ALVAREZ
SUBGERENTE
CLAO-16893

ANEXO N.º 3.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado.

Miguel Martín Pachón Mattus

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestros sentimientos de respetos y consideraciones, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Horna Capurro Marcela Stephanie

DNI: 72123717



Paredes Escalante Allison Solange

DNI: 7228059

ANEXO N.º 4.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Obligatoriedad de vacuna COVID-19		
¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto de los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?	Conocer las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el derecho al trabajo en su manifestación objetiva y del derecho a la no discriminación de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.	Las principales implicancias jurídicas derivadas de la vacunación obligatoria contra el Coronavirus en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo 2022 son, la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el menoscabo del derecho al trabajo en su manifestación objetiva y la vulneración al derecho de no discriminación laboral.	VI Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Disposición estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM. ● Exigencia de esquema de vacunación completo. ● Prohibición de acceder al centro de trabajo. ● La vacuna contra la COVID-19 es voluntaria. 	· Tipo de investigación: Básica · Diseño: No experimental · Tipo de Diseño de investigación: Descriptiva	· Población Son los 45 trabajadores de la Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial · Muestra. 10 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo y modernización institucional del Gobierno Regional de La Libertad
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Derechos de los trabajadores		
a) ¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto a la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador, en el estado constitucional de derecho de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?	Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.		VD Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Libertad de decisión. ● Libertad de actuar de acuerdo con las creencias e ideales personales 		

<p>¿Cuáles serían los efectos de la disposición estatal que obliga la vacunación COVID-19, en el derecho al trabajo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?</p>	<p>Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho al trabajo en su manifestación objetiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Escoger la forma de vida y decisiones que tomar. ● Trabajo seguro ● Respeta derechos constitucionales. 		
<p>¿Cuáles serían los efectos de la disposición estatal que obliga la vacunación COVID-19, en el derecho a la integridad de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?</p>	<p>Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Toda persona es igual ante la ley. ● Integridad física ● Integridad moral ● Integridad psíquica ● Voluntad de la persona 		

ANEXO N.º 5.

Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Indicadores	Escala de medición
<p>categoría 1:</p> <p>Obligatoriedad de la vacuna COVID-19</p>	<p>Según la OMS, la vacuna es una preparación que tiene como finalidad inmunidad frente a una determinada enfermedad, con la estimulación de anticuerpos; en su mayoría son inyectables. Se puede tratar por ejemplo de la inoculación de microorganismo atenuados, haciéndose pasar por un agente infeccioso y obliga al cuerpo a defenderse. Las vacunas contra el COVID-19 ayudan a nuestro organismo a desarrollar inmunidad contra el Coronavirus. Por otro lado, para ser aplicada debe superar todas las fases que establece la OPS concluyendo en una vacuna segura, eficaz y efectiva.</p>	<p>La vacuna obligatoria contra la enfermedad COVID-19, es una disposición estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM el cual establece presentar de manera obligatoria la esquila de vacunación completa para acceder al centro de trabajo, cuando la vacuna es de aplicación voluntaria para toda persona.</p>	<p>Disposición Estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM.</p> <p>Exige al trabajador tener el esquema de vacunación completo para acceder al centro de trabajo.</p>	<p>Esquema de vacunación completa para trabajar Trabajo remoto Suspensión del contrato de trabajo sujeta a compensación</p> <p>Trabajo condicionado a la vacunación Se vacunó No se vacunó</p> <p>Ley N.º 31091 que establece que la vacuna es voluntaria Contradicción de normas.</p>	<p>Escala nominal dicotómica [1-2]</p> <p>1 – SI 2 - NO</p>
<p>Categoría 2</p> <p>Derechos de trabajadores</p>	<p>Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de una institución.</p>	<p>Derecho a la libertad, es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar siempre y cuando sean conforme a ley.</p> <p>Derecho al trabajo, comprende un trabajo seguro y respetuoso de los derechos</p>	<p>Libertad de decisión Actuar de acuerdo con las creencias e ideales personales Escoger la forma de vida y decisiones que tomar.</p> <p>Trabajo seguro</p>	<p>Libertad de conciencia Escoger vacunarse Se vulnera el derecho no se vulnera</p> <p>Trabajar libremente No discriminación Igualdad en el trabajo</p>	<p>Escala nominal de más de dos categorías [1-3]:</p> <p>1 - Afecta 2 – No afecta 3 - Afectó</p>

		<p>humanos reconocidos por el Estado, como la libertad de conciencia, la no discriminación entre otros.</p> <p>Derecho a la no discriminación laboral, comprende un trato igualitario entre todo el personal de un centro de trabajo, no permitiendo ningún tipo de disparidad por razones de, etnia, edad, ideología, sexualidad o ningún tipo, que afecte su dignidad como personas.</p>	<p>Respeto derechos constitucionales</p> <p>Integridad moral Integridad psíquica Igualdad</p>	<p>se afecta no se afecta</p> <p>Respeto a la integridad física Respeto a la integridad moral. Trato igualitario se respeta no respeta</p>	
--	--	--	---	--	--

ANEXO N.º 6.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?													
2	La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
3	Desde el supuesto que Ud. Es un trabajador/a que no se ha vacunado y no le permiten trabajar porque le exigen su carné de vacunación con la dosis completa ¿considera que se hubiera vulnerado su derecho a la libertad de elegir no vacunarse? ¿Por qué?	X				X				X				
4	Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
5	El derecho a trabajar libremente es un derecho establecido en la Constitución Política del Estado el cual comprende que toda persona es libre de trabajar con sujeción a Ley ¿Que significó para usted que se le exija de manera obligatoria presentar el carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?	X				X				X				
6	Si usted hubiese hecho efectivo su derecho constitucional a la libertad y hubiese acudido sin la esquila (carné) completo de vacunación a su centro laboral ¿Cómo le hubiese afectado esta decisión en su de trabajo?	X				X				X				
7	Todo trabajador tiene derecho a la igualdad ante la ley es decir a la no discriminación laboral por raza, religión o conciencia, derecho de poder decidir sobre los aspectos de su vida conforme a ley. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
8	Derecho a la integridad, es la facultad que tiene toda persona de actuar de acuerdo con las ideas que siempre ha manifestado, en la dimensión moral, física y psíquica, por ende, nadie debe ser obligado hacer algo que no comparta sus ideales ¿se sintió presionado/a o tuvo que vacunarse por miedo al despido o por miedo al impedimento de entrada a su centro de labores? ¿por qué?	X				X				X				

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres Dr. / Mg: Miguel Martin Pachón Mattus

Especialidad del validador: En derecho laboral y civil, se desenvuelve como abogado litigante en la Consultoría Jurídica MPM.

Link del CTI VITAE:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 26 de septiembre de 2022



Miguel Martin Pachon Mattos
ABOGADO
REG. CALL. 3253

ANEXO N.º 7.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado.

Víctor Rafael Loayza Palomino

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte, promoción 2017, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestros sentimientos de respetos y consideraciones, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Horra Capurro Marcela Stephanie
DNI: 72123717



Paredes Escalante Allison Solange
DNI: 72280594

ANEXO N.º 8.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Obligatoriedad de vacuna COVID-19		
¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto de los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?	Conocer las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el derecho al trabajo en su manifestación objetiva y del derecho a la no discriminación de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.	Las principales implicancias jurídicas derivadas de la vacunación obligatoria contra el Coronavirus en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo 2022 son, la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el menoscabo del derecho al trabajo en su manifestación objetiva y la vulneración al derecho de no discriminación laboral.	VI Dimensiones: ● Disposición estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM. ● Exigencia de esquema de vacunación completo. ● Prohibición de acceder al centro de trabajo. ● La vacuna contra la COVID-19 es voluntaria.	· Tipo de investigación: Básica · Diseño: No experimental · Tipo de Diseño de investigación: Descriptiva	· Población Son los 45 trabajadores de la Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial · Muestra. 10 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo y modernización institucional del Gobierno Regional de La Libertad
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Derechos de los trabajadores		
a) ¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto a la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador, en el estado constitucional de derecho de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?	Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.		VD Dimensiones: ● Libertad de decisión. ● Libertad de actuar de acuerdo con las creencias e ideales personales		

<p>¿Cuáles serían los efectos de la disposición estatal que obliga la vacunación COVID-19, en el derecho al trabajo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?</p>	<p>Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho al trabajo en su manifestación objetiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Escoger la forma de vida y decisiones que tomar. ● Trabajo seguro ● Respeta derechos constitucionales. 		
<p>¿Cuáles serían los efectos de la disposición estatal que obliga la vacunación COVID-19, en el derecho a la integridad de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?</p>	<p>Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Toda persona es igual ante la ley. ● Integridad física ● Integridad moral ● Integridad psíquica ● Voluntad de la persona 		

ANEXO N.º 9

A

Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Indicadores	Escala de medición
<p>categoria 1:</p> <p>Obligatoriedad de la vacuna COVID-19</p>	<p>Según la OMS, la vacuna es una preparación que tiene como finalidad inmunidad frente a una determinada enfermedad, con la estimulación de anticuerpos; en su mayoría son inyectables. Se puede tratar por ejemplo de la inoculación de microorganismo atenuados, haciéndose pasar por un agente infeccioso y obliga al cuerpo a defenderse. Las vacunas contra el COVID-19 ayudan a nuestro organismo a desarrollar inmunidad contra el Coronavirus. Por otro lado, para ser aplicada debe superar todas las fases que establece la OPS concluyendo en una vacuna segura, eficaz y efectiva.</p>	<p>La vacuna obligatoria contra la enfermedad COVID-19, es una disposición estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM el cual establece presentar de manera obligatoria la esquila de vacunación completa para acceder al centro de trabajo, cuando la vacuna es de aplicación voluntaria para toda persona.</p>	<p>Disposición Estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM.</p> <p>Exige al trabajador tener el esquema de vacunación completo para acceder al centro de trabajo.</p>	<p>Esquema de vacunación completa para trabajar Trabajo remoto Suspensión del contrato de trabajo sujeta a compensación</p> <p>Trabajo condicionado a la vacunación Se vacunó No se vacunó</p> <p>Ley N.º 31091 que establece que la vacuna es voluntaria Contradicción de normas.</p>	<p>Escala nominal dicotómica [1-2]</p> <p>1 – SI 2 - NO</p>
<p>Categoría 2</p> <p>Derechos de trabajadores</p>	<p>Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de una institución.</p>	<p>Derecho a la libertad, es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar siempre y cuando sean conforme a ley.</p> <p>Derecho al trabajo, comprende un trabajo seguro y respetuoso de los derechos</p>	<p>Libertad de decisión Actuar de acuerdo con las creencias e ideales personales Escoger la forma de vida y decisiones que tomar.</p> <p>Trabajo seguro</p>	<p>Libertad de conciencia Escoger vacunarse Se vulnera el derecho no se vulnera</p> <p>Trabajar libremente No discriminación Igualdad en el trabajo</p>	<p>Escala nominal de más de dos categorías [1-3]:</p> <p>1 - Afecta 2 – No afecta 3 - Afectó</p>

		<p>humanos reconocidos por el Estado, como la libertad de conciencia, la no discriminación entre otros.</p> <p>Derecho a la no discriminación laboral, comprende un trato igualitario entre todo el personal de un centro de trabajo, no permitiendo ningún tipo de disparidad por razones de, etnia, edad, ideología, sexualidad o ningún tipo, que afecte su dignidad como personas.</p>	<p>Respeto derechos constitucionales</p> <p>Integridad moral Integridad psíquica Igualdad</p>	<p>se afecta no se afecta</p> <p>Respeto a la integridad física Respeto a la integridad moral. Trato igualitario se respeta no respeta</p>	
--	--	--	---	--	--

ANEXO N.º 10.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?													
2	La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	✓				✓				✓				
3	Desde el supuesto que Ud. Es un trabajador/a que no se ha vacunado y no le permiten trabajar porque le exigen su carné de vacunación con la dosis completa ¿considera que se hubiera vulnerado su derecho a la libertad de elegir no vacunarse? ¿Por qué?	✓				✓				✓				
4	Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	✓				✓				✓				
5	El derecho a trabajar libremente es un derecho establecido en la Constitución Política del Estado el cual comprende que toda persona es libre de trabajar con sujeción a Ley ¿Que significó para usted que se le exija de manera obligatoria presentar el carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?	✓				✓				✓				
6	Si usted hubiese hecho efectivo su derecho constitucional a la libertad y hubiese acudido sin la esquila (carné) completo de vacunación a su centro laboral ¿Cómo le hubiese afectado esta decisión en su de trabajo?	✓				✓				✓				
7	Todo trabajador tiene derecho a la igualdad ante la ley es decir a la no discriminación laboral por raza, religión o conciencia, derecho de poder decidir sobre los aspectos de su vida conforme a ley. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	✓				✓				✓				
8	Derecho a la integridad, es la facultad que tiene toda persona de actuar de acuerdo con las ideas que siempre ha manifestado, en la dimensión moral, física y psíquica, por ende, nadie debe ser obligado hacer algo que no comparta sus ideales ¿se sintió presionado/a o tuvo que vacunarse por miedo al despido o por miedo al impedimento de entrada a su centro de labores? ¿por qué?	✓				✓				✓				

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres Dr. / Mg: Víctor Rafael Loayza Palomino

Especialidad del validador: En pedagogía e investigación, se desenvuelve como docente y coordinador de área de calidad de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Nuestra Señora de Chota.

Link del CTI VITAE:


Trujillo, 26 de septiembre de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA DE VALIDACIÓN DEL ESPECIALISTA

ANEEXO N.º 11.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado.

Mg. César Williams James Miranda Enríquez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte, promoción 2017, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogadas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respetos y consideraciones, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Horna Capurro Marcela Stephanie
DNI: 72123717



Paredes Escalante Allison Solange
DNI: 72280594

ANEXO N.º 12.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Obligatoriedad de vacuna COVID-19		
¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto de los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?	Conocer las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el derecho al trabajo en su manifestación objetiva y del derecho a la no discriminación de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.	Las principales implicancias jurídicas derivadas de la vacunación obligatoria contra el Coronavirus en los derechos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, Trujillo 2022 son, la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, el menoscabo del derecho al trabajo en su manifestación objetiva y la vulneración al derecho de no discriminación laboral.	VI Dimensiones: ● Disposición estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM. ● Exigencia de esquema de vacunación completo. ● Prohibición de acceder al centro de trabajo. ● La vacuna contra la COVID-19 es voluntaria.	· Tipo de investigación: Básica · Diseño: No experimental · Tipo de Diseño de investigación: Descriptiva	· Población Son los 45 trabajadores de la Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial · Muestra. 10 trabajadores de la Subgerencia de Desarrollo y modernización institucional del Gobierno Regional de La Libertad
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Derechos de los trabajadores		
a) ¿Cuáles son las principales implicancias jurídicas de la disposición estatal sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto a la transgresión al derecho de la libertad de decidir del trabajador, en el estado constitucional de derecho de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?	Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho de la libertad de decidir del trabajador en el estado constitucional de derecho, de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.		VD Dimensiones: ● Libertad de decisión. ● Libertad de actuar de acuerdo con las creencias e ideales personales		

<p>¿Cuáles serían los efectos de la disposición estatal que obliga la vacunación COVID-19, en el derecho al trabajo de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?</p>	<p>Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho al trabajo en su manifestación objetiva de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Escoger la forma de vida y decisiones que tomar. ● Trabajo seguro ● Respetar derechos constitucionales. 		
<p>¿Cuáles serían los efectos de la disposición estatal que obliga la vacunación COVID-19, en el derecho a la integridad de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad en Trujillo durante 2022?</p>	<p>Conocer las implicancias jurídicas sobre vacunación obligatoria COVID-19, respecto al derecho a la no discriminación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● Toda persona es igual ante la ley. ● Integridad física ● Integridad moral ● Integridad psíquica ● Voluntad de la persona 		

ANEXO N.º 13.

Matriz de categorización

Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Indicadores	Escala de medición
<p>categoría 1:</p> <p>Obligatoriedad de la vacuna COVID-19</p>	<p>Según la OMS, la vacuna es una preparación que tiene como finalidad inmunidad frente a una determinada enfermedad, con la estimulación de anticuerpos; en su mayoría son inyectables. Se puede tratar por ejemplo de la inoculación de microorganismo atenuados, haciéndose pasar por un agente infeccioso y obliga al cuerpo a defenderse. Las vacunas contra el COVID-19 ayudan a nuestro organismo a desarrollar inmunidad contra el Coronavirus. Por otro lado, para ser aplicada debe superar todas las fases que establece la OPS concluyendo en una vacuna segura, eficaz y efectiva.</p>	<p>La vacuna obligatoria contra la enfermedad COVID-19, es una disposición estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM el cual establece presentar de manera obligatoria la esquila de vacunación completa para acceder al centro de trabajo, cuando la vacuna es de aplicación voluntaria para toda persona.</p>	<p>Disposición Estatal contenida en el Decreto Supremo 179-2021-PCM.</p> <p>Exige al trabajador tener el esquema de vacunación completo para acceder al centro de trabajo.</p>	<p>Esquema de vacunación completa para trabajar Trabajo remoto Suspensión del contrato de trabajo sujeta a compensación</p> <p>Trabajo condicionado a la vacunación Se vacunó No se vacunó</p> <p>Ley N.º 31091 que establece que la vacuna es voluntaria Contradicción de normas.</p>	<p>Escala nominal dicotómica [1-2]</p> <p>1 – SI 2 - NO</p>
<p>Categoría 2</p> <p>Derechos de trabajadores</p>	<p>Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Todo trabajador es persona, por lo tanto, es titular de derechos fundamentales al interior de una institución.</p>	<p>Derecho a la libertad, es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar siempre y cuando sean conforme a ley.</p> <p>Derecho al trabajo, comprende un trabajo seguro y respetuoso de los derechos</p>	<p>Libertad de decisión Actuar de acuerdo con las creencias e ideales personales Escoger la forma de vida y decisiones que tomar.</p> <p>Trabajo seguro</p>	<p>Libertad de conciencia Escoger vacunarse Se vulnera el derecho no se vulnera</p> <p>Trabajar libremente No discriminación Igualdad en el trabajo</p>	<p>Escala nominal de más de dos categorías [1-3]:</p> <p>1 - Afecta 2 – No afecta 3 - Afectó</p>

		<p>humanos reconocidos por el Estado, como la libertad de conciencia, la no discriminación entre otros.</p> <p>Derecho a la no discriminación laboral, comprende un trato igualitario entre todo el personal de un centro de trabajo, no permitiendo ningún tipo de disparidad por razones de, etnia, edad, ideología, sexualidad o ningún tipo, que afecte su dignidad como personas.</p>	<p>Respeto derechos constitucionales</p> <p>Integridad moral Integridad psíquica Igualdad</p>	<p>se afecta no se afecta</p> <p>Respeto a la integridad física Respeto a la integridad moral. Trato igualitario se respeta no respeta</p>	
--	--	--	---	--	--

ANEXO N.º 14.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?													
2	La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
3	Desde el supuesto que Ud. Es un trabajador/a que no se ha vacunado y no le permiten trabajar porque le exigen su carné de vacunación con la dosis completa ¿considera que se hubiera vulnerado su derecho a la libertad de elegir no vacunarse? ¿Por qué?	X				X				X				
4	Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
5	El derecho a trabajar libremente es un derecho establecido en la Constitución Política del Estado el cual comprende que toda persona es libre de trabajar con sujeción a Ley ¿Que significó para usted que se le exija de manera obligatoria presentar el carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?	X				X				X				
6	Si usted hubiese hecho efectivo su derecho constitucional a la libertad y hubiese acudido sin la esquila (carné) completo de vacunación a su centro laboral ¿Cómo le hubiese afectado esta decisión en su de trabajo?	X				X				X				
7	Todo trabajador tiene derecho a la igualdad ante la ley es decir a la no discriminación laboral por raza, religión o conciencia, derecho de poder decidir sobre los aspectos de su vida conforme a ley. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a su centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
8	Derecho a la integridad, es la facultad que tiene toda persona de actuar de acuerdo con las ideas que siempre ha manifestado, en la dimensión moral, física y psíquica, por ende, nadie debe ser obligado hacer algo que no comparta sus ideales ¿se sintió presionado/a o tuvo que vacunarse por miedo al despido o por miedo al impedimento de entrada a su centro de labores? ¿por qué?	X				X				X				

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] , No aplicable []

Apellidos y nombres Mg: César Williams James Miranda Enriquez

Especialidad del validador: En derecho Civil y Empresarial, se desenvuelve como Fiscal Adjunto Provincial Titular de la Fiscalía Civil y Familia de Celendín.

Link del CTI VITAE:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 27 de septiembre de 2022

FIRMA DE VALIDACIÓN DEL ESPECIALISTA

C. WILLIAMS J. MIRANDA ENRIQUEZ
FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL (T)
DISTRITO FISCAL CAJAMARCA

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	1. La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?													
2	2. La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
3	¿Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y le exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
4	Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
5	La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?	X				X				X				
6	En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?"	X				X				X				
7	Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué?	X				X				X				

8	El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal?	X								X															
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres Dr. / Mg: Miguel Martín Pachon Mattus

Especialidad del validador: En derecho laboral y civil, se desenvuelve como abogado litigante en la Consultoría Jurídica MPM.

Link del CTI VITAE:

Trujillo, 30 de agosto de 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO N.º 16.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?													
2	La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
3	¿Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y le exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
4	Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
5	La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?	X				X				X				
6	En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?"	X				X				X				
7	Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué?	X				X				X				
8	El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal?	X				X				X				

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres Dr. / Mg: Víctor Rafael Loayza Palomino

Especialidad del validador: En pedagogía e investigación, se desenvuelve como docente y coordinador de área de calidad de la Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Nuestra Señora de Chota

Link del CTI VITAE:

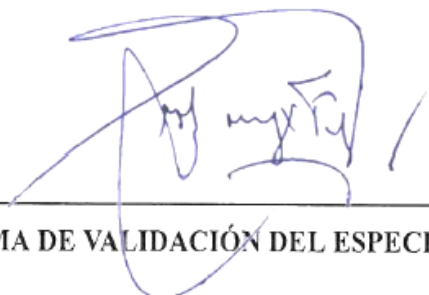
Chota, 31 de agosto de 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA DE VALIDACIÓN DEL ESPECIALISTA

ANEXO N.º 17.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos

A: Aceptada B: Modificar C: Eliminar D: Incluir otra pregunta

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?													
2	La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
3	¿Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y le exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
4	Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué?	X				X				X				
5	La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores?	X				X				X				
6	En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?"	X				X				X				
7	Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué?	X				X				X				
8	El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal?	X				X				X				

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres Dr. / Mg: Víctor Rafael Loayza Palomino

Especialidad del validador: En Derecho Civil y Empresarial, se desenvuelve como Fiscal Adjunto provincial titular de las Fiscalía de familia de Celendín

Link del CTI VITAE:

Chota, 31 de agosto de 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



FIRMA DE VALIDACIÓN DEL ESPECIALISTA

ANEXO N.º 18: Respuestas de especialista a entrevista

1. NOMBRE Y APELLIDOS *

ANGELA VEGA RIVAS

2. OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. *

ABOGADA, ESTUDIOS CULMINADOS EN GESTIÓN PÚBLICA

3. NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. *

4685

4. La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. *Fundamente jurídicamente.* *

Es arbitraria porque esas vacunas no han garantizado más vida siempre que ha sido una imposición que también afectaba nuestro derecho a decidir sobre nuestra vida y salud.

5. **La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

Sí, porque es impositiva, abusiva y porque esas vacunas nunca generaron confianza.

6. **Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

sí, porque era impositiva y arbitraria por ser una orden a nivel nacional y uno tenía miedo de perder el trabajo y elegir libremente

7. **Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

sí, por ser arbitraria y vulnerar mi derecho a percibir mis ingresos

8. **La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. ***

consecuencias negativas porque me imponen cosas arbitrarias

9. **En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" Fundamente jurídicamente. ***

despido porque al empleador lo fiscalizan sunafil entonces para evitar multas tiene que cumplir normas arbitrarias

10. **Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. ***

no es discriminación, es un tema que afecta derechos laborales y libertad de conciencia

11. **El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. ***

arbitrario

12. **¿Cuál es su opinión sobre la constitucionalidad del Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM en relación con los derechos laborales y humanos de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad? Fundamente jurídicamente. ***

es inconstitucional y arbitraria



Angela Vicolet Vega Rivas
ABOGADA
CALL 4685

1. NOMBRE Y APELLIDOS *

ORLANDO LINARES NEIRA

2. OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. *

ABOGADO Independiente
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

3. NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. *

CALL 8804

4. La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. *

La influencia política, teniendo en consideración la prevalencia o jerarquía de la Ley N° 31091 sobre el D.S. N° 179-2021-PCM consignadas en la parte superior de la pregunta.

5. La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Moralmente si, porque agravia la facultad de decidir de la persona, pero con la atingencia que viviendo en un estado de derecho que implica la sujeción del ESTADO al DERECHO, la normativa vigente se emite para su estricto cumplimiento.

6. Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Si. Porque La Ley N.º 31091 establecio que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria

7. **Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

Sí, porque agravia el Artículo 2°, Numeral 15° de la Constitución Política, que dice : "A trabajar libremente con sujeción a ley.

8. **La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. ***

La obligatoriedad de dicho documento resulta inconstitucional, en su defecto debería ser opcional.

9. **En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" Fundamente jurídicamente. ***

Teniendo en consideración lo inconstitucional que resulta obligar al trabajador a presentar el carnet completo de vacunación COVID en trabajo, por tratarse también de una materia administrativa lo ideal sería cambiar la modalidad del trabajo presencial por el remoto, caso contrario aplicar el Art. 25° del TUO Decreto Leg. 728 o RIT resultaría arbitrario o ilegal y subsecuentemente efectos judiciales contrarios con pagos indemnizatorios y otros, innecesarios.

10. **Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente**

Sí, porque la La Ley N.° 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es VOLUNTARIA, subsecuentemente agravia derechos fundamentales amparados en el Art. 2° de la Constitución y la ley de la materia.

11. **El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. ***

Desde la perspectiva planteada coincido en lo subjetivo que resulto la aplicación de la vacuna contra el COVID a pesar lo inconstitucional que resultaba su obligatoriedad; promovido por el aparato estatal y los medios de comunicación del país, ante un sistema de salud nacional débil para afrontar este virus, situación que genero una frondosidad normativa y principalmente de parte del Ministerio de Salud y poder ejecutivo, logrando una catarsis social en la población que origino a adoptar como obligación vacunarse; lo cuál en mi opinión se quebranto el estado de derecho en lo particular.



Orlando Linares Neira
ABOGADO
Reg. CALL N° 8804

1. **NOMBRE Y APELLIDOS ***

Javier Urbano Ascencio

2. **OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS** (licenciatura, maestría, doctorado), **ESPECIALIZACIONES, ETC. ***

Abogado especializado en gestión del riesgo de desastres y seguridad ciudadana.

3. **NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. ***

08790

4. **La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. ***

La OMS ha asumido que la vacunación es voluntaria en principio, como expresión de la libertad individual a decidir si inmunizarse o no. Las noticias que circulan en redes respecto a las bondades o peligros de las vacunas son diversos y contradictorios y cada uno debe tener la opción de vacunarse o no. Sin embargo, en determinados ambientes u ocupaciones, se hace indispensable la vacunación, como ocurre con los trabajadores asistenciales en salud que trabajan en hospitales o centros médicos. Hay una contraposición, en este como otros campos, entre la libertad individual y el bien común, entre el interés privado y el interés público, y, en el caso de la COVID-19, estamos frente a una pandemia, que constituye un asunto público de primerísimo orden. Una persona puede no vacunarse en nombre de su libertad individual pero ese derecho no le faculta a convertirse en un riesgo para los demás al ser un potencial agente de contagio.

5. **La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

No, porque ningún derecho o libertad es ilimitado. El interés público prevalece frente al interés individual.

6. Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

De ninguna manera, el derecho a elegir es válido mientras las consecuencias de sus decisiones se limitan a la esfera individual. En este caso, las personas que no se vacunan corren un alto riesgo de contagiarse, por lo tanto se convierten en un factor de riesgo para los demás.

7. Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

No limita el derecho al trabajo. Vivimos en sociedad, las decisiones que adoptamos influyen positiva o negativamente en la comunidad, por lo que ningún derecho individual puede considerarse como absoluto.

8. La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. *

Las dimensiones de sumo peligro y de carácter excepcional que adquiere una pandemia como la de la COVID 19 hace que se deban aplicar todos los mecanismos y estrategias de control excepcionales para evitar la propagación del virus. En defensa de la vida, en defensa de la solidaridad y del bien común, tenemos la obligación moral y, de ser el caso, legal de vacunarse.

9. En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" Fundamente jurídicamente. *

Podría determinarse, en primer lugar, un procedimiento administrativo para instarle a cumplir con la disposición de vacunarse con carácter obligatorio para ingresar al centro de trabajo y evitar contagiar a los demás, ya no a adquirir la enfermedad porque si decide no vacunarse y correr el riesgo de contagiarse es su decisión, buena o mala, pero no puede comprometer a los demás. Si la negativa a vacunarse persiste, debería cumplirse con el impedimento de ingreso al centro laboral.

10. **Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. ***

No afecta, el límite de los derechos individuales es el bien común, el interés público. Ante el peligro de la extensión de una pandemia deben adoptarse todas las estrategias necesarias e inevitables.

11. **El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. ***

Vivimos en sociedad, lo que cada individuo realiza o las decisiones que adopta tiene un impacto no sólo en el ámbito de su individualidad, sobre todo en contextos como los que plantea una pandemia, con una propagación rápida y un aumento vertiginoso de casos de contagios. Sin duda, el riesgo de perder el empleo ha impelido a muchos trabajadores a vacunarse, cosa que no hubieran hecho de no mediar esa presión. Y si esa vacunación no hubiera ocurrido, es muy probable que el número de contagios hubiera sido mayor.



Javier Alfredo Urbano Ascencio
ABOGADO
Reg. CALL N° 008790

1. NOMBRE Y APELLIDOS *

SONIA DEL ROSARIO MEMBRILLO LLANOS

2. OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. *

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES:
GRADOS ACADÉMICOS
- Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas
- Bachiller en Educación
TITULO PROFESIONAL
- Abogada
- Licenciada en Educación
POST GRADOS:
MAESTRIAS EN:
- Administración de la Educación - - - Gestión Pública
DIPLOMADO ESPECIALIZADO:
- Gestión Pública
- Contrataciones con el Estado
ESPECIALIZACIÓN:
- Derecho Ambiental
- Derecho Administrativo
- Seguridad, Salud Ocupacional y Supervisor en Seguridad y Salud en el Trabajo CONCILIADOR EXTRAJUDICIAL
- Conciliadora Extra Judicial
- Conciliadora Extrajudicial Especializado en Familia

3. NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. *

1744

4. La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. *

La situación que describes plantea un conflicto entre dos normas que se refieren a la vacunación contra la COVID-19: la Ley N.º 31091, que establece la vacunación como voluntaria, y el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, que impone la obligación de presentar un carné de vacunación para ingresar a los centros laborales.

Para analizar la influencia de la exigencia de presentar un carné de vacunación en la decisión de vacunarse, es útil considerar varios aspectos jurídicos y contextuales:

Influencia de la Exigencia de Presentar el Carné de Vacunación

Presión para Cumplir con las Normas Laborales: La exigencia de un carné de vacunación para acceder al lugar de trabajo puede actuar como un fuerte incentivo para que los trabajadores se vacunen. Esto se debe a que la vacunación se convierte en una condición previa para cumplir con las obligaciones laborales. En términos prácticos, si un trabajador desea mantener su empleo o evitar interrupciones en su actividad laboral, puede sentirse impulsado a vacunarse.

Equilibrio entre Derechos Individuales y Salud Pública: Aunque la Ley N.º 31091 establece la vacunación como un acto voluntario, el Decreto Supremo introduce una condición que podría interpretarse como una forma de limitar el ejercicio de ciertos derechos laborales en favor de la salud pública. El artículo 9 de la Ley N.º 31091 menciona que el Estado puede adoptar medidas para proteger la salud pública, y esto podría justificar la imposición de requisitos relacionados con la vacunación en contextos específicos, como el laboral.

Fundamentación Jurídica

Principio de Legalidad y Jerarquía Normativa: La Constitución y las leyes establecen una jerarquía normativa en la que las leyes (como la Ley N.º 31091) están por encima de los decretos supremos. Sin embargo, los decretos supremos tienen fuerza de ley en el ámbito administrativo y pueden establecer condiciones específicas para situaciones particulares. En este caso, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, aunque es un reglamento de menor rango que la ley, busca implementar medidas concretas dentro del marco legal.

Derechos Fundamentales y Excepciones: La Ley N.º 31091 afirma la vacunación como voluntaria, pero también se deben considerar los derechos de los empleadores y la obligación del Estado de proteger la salud pública. La imposición de un carné de vacunación puede ser vista como una medida temporal y excepcional para controlar la pandemia, compatible con los principios de proporcionalidad y necesidad. Esto se alinea con el artículo 44 de la Constitución que permite la adopción de medidas excepcionales para la protección de la salud pública, siempre y cuando se respeten los derechos fundamentales.

Principio de Proporcionalidad: El principio de proporcionalidad en el derecho constitucional y administrativo sugiere que cualquier medida restrictiva debe ser adecuada, necesaria y proporcional al fin que se busca. En este caso, la exigencia del carné de vacunación puede considerarse proporcional si el objetivo es prevenir brotes de COVID-19 y proteger la salud pública en los lugares de trabajo.

Finalmente creo que la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a los centros laborales ha tenido una influencia significativa en la decisión de vacunarse, al proporcionar un incentivo concreto para que los trabajadores se vacunen a fin de cumplir con los requisitos laborales y evitar interrupciones en su empleo. Jurídicamente, esta exigencia debe equilibrarse con el principio de voluntariedad establecido en la Ley N.º 31091, pero puede ser considerada válida en el contexto de medidas excepcionales para proteger la salud pública, siempre que respete los derechos fundamentales y se ajuste al principio de proporcionalidad.

5. La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

La libertad de conciencia es un derecho fundamental que incluye la capacidad de una persona para formar y actuar de acuerdo con sus propias convicciones, creencias y valores. Este derecho, en muchos contextos jurídicos, protege la autonomía individual en cuestiones de ética, moral y religión, siempre y cuando las acciones derivadas de esas convicciones no violen la ley o los derechos de terceros.

La exigencia de contar con un carné de vacunación para ingresar a un centro de labores puede afectar el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores, especialmente para aquellos que tienen objeciones profundas a la vacunación. Sin embargo, esta afectación puede ser considerada justificable si la medida cumple con los requisitos del principio de proporcionalidad, es decir, si es adecuada, necesaria y proporcional al objetivo de proteger la salud pública.

Desde un punto de vista jurídico, las restricciones a la libertad de conciencia deben ser evaluadas en el contexto de la protección de derechos y el interés general. Si la vacunación es considerada una medida crucial para salvaguardar la salud pública y no hay alternativas menos restrictivas disponibles, la exigencia de un carné de vacunación puede ser legítima, siempre que se adopten mecanismos para considerar y acomodar las objeciones de manera razonable.

6. Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

¿Se vulneró el derecho a elegir de los trabajadores al exigir el carné de vacunación? Sí, se podría argumentar que se vulneró el derecho a elegir de los trabajadores en el sentido de que se les impuso una condición que restringió su capacidad para tomar una decisión personal sobre la vacunación. Sin embargo, esta vulneración debe ser evaluada en el contexto de la necesidad de proteger la salud pública. La exigencia del carné de vacunación puede considerarse justificada si cumple con los criterios de proporcionalidad, es decir, si es una medida adecuada y necesaria para proteger la salud pública, y si el impacto sobre el derecho a elegir se equilibra con los beneficios para la salud general. En este sentido, la medida puede ser válida desde una perspectiva jurídica, siempre que se considere y se ofrezcan, en la medida de lo posible, alternativas razonables para aquellos que optan por no vacunarse.

7. Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

¿La exigencia de contar con carné de vacunación afecta el derecho al trabajo?

Sí, la exigencia de presentar un carné de vacunación puede afectar el derecho al trabajo de los trabajadores que han decidido no vacunarse. Esta medida limita su acceso físico al lugar de trabajo, lo que podría interpretarse como una restricción al ejercicio del derecho al trabajo.

Sin embargo, desde una perspectiva jurídica, esta restricción puede ser justificada si cumple con el principio de proporcionalidad y se encuentra respaldada por una necesidad urgente de proteger la salud pública. Las autoridades deben garantizar que cualquier medida restrictiva sea adecuada, necesaria y proporcionada, y considerar alternativas razonables para aquellos que optan por no vacunarse. Además, deben asegurarse de que los derechos de los trabajadores sean equilibrados con las necesidades de salud pública para cumplir con los estándares de justicia y equidad.

8. La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. *

La obligatoriedad de presentar un carné de vacunación para acceder al lugar de trabajo tiene implicaciones significativas para el derecho al trabajo de los trabajadores, ya que puede restringir su acceso al centro de labores si eligen no vacunarse. Sin embargo, esta medida puede ser considerada válida y proporcional si está justificada por la necesidad de proteger la salud pública, cumple con el principio de proporcionalidad y se han considerado alternativas razonables para los trabajadores no vacunados. Es fundamental que las medidas adoptadas respeten los derechos fundamentales y se implementen de manera que equilibren la protección de la salud pública con los derechos individuales.

9. En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" Fundamente jurídicamente. *

Si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, podría enfrentar consecuencias legales y disciplinarias como la suspensión o el despido, dependiendo de la política interna de la empresa y la normativa laboral aplicable. Las medidas adoptadas deben ser proporcionales y justas, respetando tanto los derechos del trabajador como las necesidades de protección de la salud pública. Además, las empresas deben considerar alternativas razonables para aquellos que optan por no vacunarse, siempre que estas alternativas no comprometan la seguridad y salud en el entorno laboral.

10. Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. *

La exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores puede afectar a los trabajadores no vacunados, pero no necesariamente constituye una forma de discriminación si está justificada por razones de salud pública y cumple con el principio de proporcionalidad. La medida debe ser aplicada de manera equitativa, y se deben considerar alternativas razonables para mitigar el impacto sobre los trabajadores que eligen no vacunarse. La implementación de estas medidas debe asegurar que no se vulneren los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución y en la legislación aplicable.

11. El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. *

Desde un punto de vista legal, la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 puede presionar a los trabajadores a vacunarse, lo cual podría impactar su derecho a la integridad personal si esta presión se traduce en una coacción significativa que limita su libertad de actuar según sus propias convicciones. Las medidas adoptadas deben ser evaluadas bajo el principio de proporcionalidad, asegurando que no causen un perjuicio desproporcionado y que se consideren alternativas razonables para respetar tanto la salud pública como los derechos individuales. La implementación de políticas de vacunación debe equilibrar cuidadosamente la protección de la salud con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.



Sonia del Rosario Membrillo Llanos
ABOGADA
REG CALL 1744

1. **NOMBRE Y APELLIDOS ***

Jessica Coba Cardozo

2. **OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. ***

Abogada en litigios privados en materia laboral

3. **NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. ***

2584

4. **La Ley N.° 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.° 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. ***

La influencia me a parecido un medida limitativa de derecho a todas luces , esto debido a la imposición de mecanismos de los cuales no se tenían estudios totales sobre las consecuencias a largo plazo en la salud de las personas

5. **La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

Efectivamente considero que la exigencia de portar el carnet de vacunación y el impedimento a ingresar a tu centro de laborales vulnera la libertad de conciencia.

6. **Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

Si se vulneró , por que cada persona es libre de elegir qué procedimiento seguir para cuidar su salud .

7. **Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

Si vulnera el derecho de trabajo , por que nunca quedó demostrado que la vacuna tenía efectos positivos en la pandemia .

8. La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? *Fundamente jurídicamente.* *

La vulneración a desarrollarse libremente en un Estado Constitucional de Derecho

9. En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" *Fundamente jurídicamente.* *

No tendría por qué afectar su situación laboral

10. Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? *Fundamente jurídicamente.* *

Si

11. El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? *Fundamente jurídicamente.* *

Desde un punto de vista legal se evidencia un abuso por parte del Estado , con medidas impositivas, dejando amparados a empleadores quienes abusaron de su poder de dirección.



Jessica Edith Caba Cardozo
ABOGADA
REG ICAC 2584

1. NOMBRE Y APELLIDOS *

Humberto Araujo Zelada

2. OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. *

Abogado, Juez, magister, doctor

3. NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. *

305

4. La Ley N.° 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.° 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Ha limitado el derecho a vacunarse o no, lo cual -entiendo se justificaba porque comprometía - un derecho superior, como es la salud pública

5. La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Claro que sí, pero como ningún derecho es absoluto, es razonable

6. Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Obviamente, pero no por ello es ilegal o inconstitucional esa limitación

7. Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

La rengo contestada con la respuesta anterior

8. **La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. ***

Como lo he dicho, afecta el derecho, pero es legítimo

9. **En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción? Fundamente jurídicamente. ***

Consecuencias de orden disciplinario

10. **Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. ***

No, porque como he dicho, ningún derecho es absoluto y existe una intervención legítima en el derecho.

11. **El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. ***

Es legal y no contrario al orden jurídico



1. **NOMBRE Y APELLIDOS ***

GUSTAVO VICUÑA GONZALES

2. **OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. ***

ABOGADO
DOCTOR EN DERECHO DEL TRABAJO Y CIENCIAS POLITICAS

3. **NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. ***

565

4. **La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. ***

Nuestra Constitución actual ha contemplado al trabajo como un derecho fundamental en su artículo 22 al expresar que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". En este contexto, al emitirse una norma que exige el esquema completo de vacunación contra el COVID-19 como requisito para prestar servicios, la influencia que recae sobre la decisión afirmativa o negativa de vacunarse es, sin duda alguna de relevante importancia. Christian Valero, en su artículo "VACUNA CONTRA EL COVID-19: ¿EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO PERMITE SU APLICACIÓN OBLIGATORIA?", desarrolló idea similar al expresar que "las personas se vacunarían, no porque exista una norma que los obligue directamente a vacunarse; sino más bien, porque al ser necesario continuar con actividades como acudir a un establecimiento comercial, asistir a su centro de trabajo (...); las personas se verían en la necesidad de vacunarse a pesar de no estar obligadas, situación que debe ser considerada como una obligación indirecta al momento de aplicar la vacuna contra el COVID-19". (lo resaltado nuestro).

LINK: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/25922/24906>

5. **La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

La respuesta a esta interrogante no se agota con confirmar la evidente afectación de la libertad de conciencia, sino que la verdadera cuestión descansa sobre el grado de vulneración de un derecho fundamental. Sobre el particular, citamos al Tribunal Constitucional, al expresar en el fundamento jurídico N°26, de la Sentencia recaída en el Expediente N°00004-2010-PI/TC que "los derechos fundamentales pueden ser limitados, restringidos o intervenidos en alguna medida cuando dicha limitación, restricción o intervención resulten justificadas en la protección proporcional y razonable de otros derechos fundamentales o bienes de relevancia constitucional. Por ello se afirma que los derechos fundamentales no son absolutos sino relativos (...)". En esa misma línea, corresponde analizar, a través de un test de proporcionalidad, si es que la afectación a la libertad de conciencia, además de otros derechos fundamentales, resulta justificada en aras de proteger otros derechos como la vida y la salud. El test de proporcionalidad lo desarrollaremos al absolver la última pregunta.

LINK: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00004-2010-AI.html>

6. Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

La salud pública motiva a los gobiernos a emitir disposiciones para salvaguardar el bienestar general; y, aunque esté justificado por el carácter fundamental que tiene tal derecho, también podría originar la afectación de otros derechos fundamentales como la libertad individual. En nuestro país, la vacunación obligatoria surgió como una política nacional de salud en el contexto de la pandemia de COVID-19, y se fundamentó jurídicamente en los artículos 7°, 9° y 44° de la Constitución Política del Perú, los cuales se refieren a la promoción del bienestar general. En atención a ello, la Organización Panamericana de la Salud expresó que "a pesar de su nombre, la "vacunación obligatoria" rara vez es forzosa, es decir, no se fuerza a las personas a que se vacunen. En otras palabras, es diferente decir "usted debe vacunarse" que decir "usted debe estar vacunado para...". Aun así, las políticas de vacunación obligatoria restringen la elección individual de maneras que no son triviales (...)". En este sentido, a los trabajadores que decidieron no vacunarse sí se les afectó el derecho a elegir; sin embargo, la causa fue justificada por la protección del derecho a la salud pública. Sobre el particular, Patricia Kcomt, en el trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, titulado "Análisis del ejercicio del derecho de resistencia del trabajador frente a la orden de vacunación contra el COVID-19 emitida por el empleador para poder realizar labores presenciales", al realizar la ponderación entre la afectación del derecho de la libertad de conciencia y la protección de la salud pública, concluyó que "se justifica que la vacunación sea exigible a todos los que realizan labores presenciales por las siguientes principales razones: i) la vacunación es un medio idóneo para preservar la salud, ii) es a la fecha el único instrumento que puede hacer frente al Covid-19, no existe otro que tenga el mismo impacto; y, iii) la afectación al derecho de libertad de conciencia y religión es menor a la protección que se realiza del derecho a la vida y a la salud pública con la aplicación de la vacuna". LINK:

(1)https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57345/OPSEIHBIOCOV19230011_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

(2)https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21941/KCOMT_REMICIO_P

ATRICIA_CECILIA%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

La exigencia del carné de vacunación para entrar a su centro de labores no afecta su derecho al trabajo en la medida de que se hayan tomado alternativas para que el trabajador continúe prestando sus servicios en respeto de sus demás derechos fundamentales como persona, por lo que corresponde preguntarse si estas medidas existieron. El único esfuerzo que hace el Decreto Supremo N°179-2021-PCM es optar por la modalidad de trabajo remoto exclusivamente si es compatible con la naturaleza de la actividad, caso contrario, se optaría por la suspensión perfecta o imperfecta. Esta ¿afectaría el derecho al trabajo?, considero que sí, sin embargo, no se puede obviar el contexto vivido por la pandemia acontecida, por lo que, de modo similar a la afectación del derecho a la libertad de conciencia y otros derechos fundamentales, la controversia se esclarecerá a través del mencionado test de proporcionalidad, que realizaremos en las líneas finales.

8. La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. *

La consecuencia directa que tuvo el trabajador frente a la exigencia de la vacunación para retomar a sus labores fue la necesidad de tomar una decisión acorde a sus circunstancias bajo la presión constante de la incertidumbre económica, puesto que, ante la ausencia del esquema completo de vacunación, según el Decreto Supremo N°179-2021-PCM, "deberán prestar servicios a través de la modalidad de trabajo remoto" con la condición adicional de que si "la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto, se entenderá producido el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sin goce de haberes".

LINK:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2593276/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0179-2021-PCM.pdf?v=1639112178>

9. En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" Fundamente jurídicamente. *

Como se respondió en la pregunta anterior, las dos consecuencias contempladas en el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM únicamente abarcan al trabajo remoto (de ser posible), y en caso contrario, la suspensión perfecta o imperfecta. En ningún supuesto procedería el despido ante la negativa de vacunarse del trabajador, ni tampoco el empleador podría obligar al trabajador a vacunarse, todo esto en atención al "ius resistendae". En palabras de Gonzáles de Patto, "este derecho implica la facultad de no acatar órdenes empresariales ilícitas, vejatorias, arbitrarias, que comporten grave riesgo o impliquen abuso de derecho, que afecten a derechos inviolables del trabajador o coacten el libre desarrollo de su personalidad. Este derecho se fundamenta en el hecho de que el deber de obediencia del trabajador decae ante órdenes dadas por el empresario en el ejercicio "irregular" de su poder directivo".

LINK:

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4447/DE_LAMA_LAURA_MAUUEL_IUS_OBEDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. *

Definitivamente no. El artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú establece que "Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole". A su vez, el Tribunal Constitucional desarrolla este principio en la Sentencia recaída en el Expediente N°01604-2009-PA/TC-Lambayeque, siendo importante resaltar los fundamentos N°10 y N°11 que expresan: "El principio-derecho de igualdad, a su vez, distingue dos manifestaciones relevantes: la igualdad en la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. La primera manifestación constituye un límite para el legislador, en tanto la actividad de legislar deberá estar encaminada a respetar la igualdad, encontrándose vedado de establecer diferenciaciones basadas en criterios irrazonables y desproporcionados.", por tanto cabría preguntarse si es que el legislador al momento de emitir el Decreto Supremo N°179-2021-PCM, específicamente al exigir la vacunación para el retorno de las labores presenciales, se ha cimentado en criterios irrazonables. Así pues, para dar respuesta es pertinente situarnos en el contexto vivido esos años por la pandemia de COVID-19, y considerando que una de las finalidades principales de la mencionada disposición fue el freno a la cadena de contagios, por lo tanto, considero que la medida que se estableció no vulneró el derecho a la igualdad.

Sin embargo, la cuestión no se agota allí, puesto que, como expresó el Tribunal Constitucional: se distinguen dos manifestaciones. Así pues, (...) Respecto de la segunda manifestación (...) la ley debe ser aplicada de modo igual a todos aquellos que estén en la misma situación, sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas o de circunstancias que no sean las que se encuentren presentes en la ley". En esa línea, el empleador que restringió el acceso a los trabajadores no vacunados únicamente obedeció el mandato del dispositivo normativo, siendo así imposible hablar de una vulneración del derecho a la igualdad por esa parte.

LINK: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01604-2009-AA.pdf>

11. **El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. ***

Como se absolvió anteriormente, la disposición normativa bajo comentario únicamente contemplaba como consecuencia de no contar con el carné de vacunación el trabajo remoto y la suspensión perfecta o imperfecta de labores, siendo que el despido no podía fundarse en la negativa del trabajador ante la vacunación. Sin embargo, partiendo de aquellos casos donde sí se utilizó como amenaza por parte del empleador el despido, responsabilizar a la norma que no reconoció como una sanción a la extinción del vínculo laboral resultaría incoherente. En atención a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo que refiere la interrogante propuesta, ésta sí es una consecuencia que el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM; sin embargo, considero que la consecuencia más preocupante recayó en los trabajadores que desempeñaban actividades de naturaleza incompatible con el trabajo remoto, siendo su desenlace la suspensión perfecta "salvo que las partes acuerden la suspensión imperfecta del vínculo laboral", resultando para aquellos en una suerte de presión indirecta.



Robinson Gustavo Vicuña Gonzáles
ABOGADO
CALL N.º 565

1. **NOMBRE Y APELLIDOS ***

Sandro Alonso Romero Rebaza

2. **OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. ***

Abogado especializado en derecho laboral

3. **NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. ***

CALL 12323

4. **La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. ***

La exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar, establecida por el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, ha tenido una influencia significativa en la decisión de muchas personas de vacunarse, pese a que la Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Este escenario plantea una tensión entre el derecho a la salud pública, el derecho al trabajo y la libertad individual. Ya que, el hecho de condicionar el ingreso a los centros laborales a la presentación de un carné de vacunación ejerce una presión significativa sobre los trabajadores, incentivando a muchos a vacunarse, aunque la vacunación sea legalmente voluntaria. Desde el punto de vista jurídico, esta situación puede argumentarse bajo el principio de necesidad y proporcionalidad en la adopción de medidas restrictivas para proteger la salud pública, en línea con el principio de solidaridad (art. 44 de la Constitución), que permite imponer ciertas cargas a los ciudadanos en situaciones excepcionales como la pandemia. Sin embargo, considero que, el carné de vacunación ha generado una presión indirecta para vacunarse, lo que socava la voluntariedad estipulada en la Ley. Jurídicamente, se podría cuestionar esta medida por atentar contra la libertad personal y el principio de proporcionalidad.

5. **La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. ***

Sí, la exigencia de contar con un carné de vacunación para ingresar a un centro de labores puede afectar el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores. Este derecho, protegido por el artículo 2, numeral 3 de la Constitución, garantiza que cada persona actúe conforme a sus creencias y principios. Para quienes, por convicciones religiosas, filosóficas o éticas, deciden no vacunarse, la imposición de la vacunación como requisito laboral podría obligarlos a actuar en contra de sus valores, limitando así su libertad de conciencia.

Si bien la protección de la salud pública es un interés legítimo, condicionar el acceso al trabajo de esta manera podría violar la autonomía individual y el derecho a tomar decisiones personales sobre la propia salud, en función de creencias o ideales personales. Jurídicamente, esto puede considerarse desproporcionado, ya que existen otras medidas menos invasivas para garantizar la seguridad en el entorno laboral sin vulnerar derechos fundamentales como la libertad de conciencia.

6. Respeto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Sí, se puede argumentar que se vulneró el derecho de los trabajadores a elegir. Aunque la vacunación es voluntaria según la Ley N.° 31091, exigir el carné de vacunación con dosis completa para ingresar al trabajo ejerce una presión indirecta que restringe la verdadera libertad de elección. Los trabajadores que decidieron no vacunarse, ya sea por convicciones personales, éticas o de salud, enfrentaron una barrera para ejercer su derecho al trabajo, protegido por el artículo 23 de la Constitución. Este tipo de exigencia puede verse como una forma de coerción, ya que limita el acceso a un derecho fundamental (el trabajo) si no se sigue una condición que, en teoría, debería ser voluntaria. Aunque el objetivo de proteger la salud pública es legítimo, la medida puede interpretarse como desproporcionada, ya que afecta la autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones sobre su propia salud.

7. Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Sí, la exigencia de contar con un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho al trabajo de aquellos trabajadores que, por razones de conciencia, han decidido no vacunarse. El artículo 23 de la Constitución garantiza el derecho de toda persona a trabajar y prohíbe cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo.

Condicionar el ingreso al trabajo a la presentación de un carné de vacunación puede excluir a estos trabajadores del mercado laboral, lo que limita su derecho a trabajar libremente. Aunque la protección de la salud pública es un objetivo legítimo, la medida puede considerarse desproporcionada, ya que impone una restricción indirecta que obliga a los trabajadores a vacunarse para poder ejercer su derecho al trabajo, vulnerando su libertad de elección consagrada en la Ley N.° 31091.

8. La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. *

La obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir al centro de labores tiene importantes implicaciones para los trabajadores, especialmente en relación con su derecho al trabajo y su libertad de elección.

- Restricción del derecho al trabajo: Según el artículo 23 de la Constitución, toda persona tiene derecho a trabajar libremente. La exigencia de un carné de vacunación limita el acceso al empleo de aquellos que han decidido no vacunarse, impidiendo su ingreso al centro laboral. Esta medida puede verse como una barrera para el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

- Presión indirecta sobre la libertad de elección: Aunque la Ley N.° 31091 establece que la vacunación es voluntaria, condicionar el acceso al empleo a la vacunación ejerce una presión significativa sobre los trabajadores. Esto los coloca en una situación donde, en la práctica, deben vacunarse para no perder su fuente de ingresos, afectando su autonomía y el derecho a decidir libremente sobre su salud.

- Posible discriminación: La medida puede ser vista como discriminatoria para aquellos que, por razones de conciencia, médicas o personales, deciden no vacunarse. Al condicionar el ingreso al centro de trabajo al cumplimiento de un requisito médico, se podría estar excluyendo injustamente a un grupo de personas del mercado laboral.

En resumen, la exigencia del carné de vacunación tiene implicaciones importantes en cuanto a la libertad de decisión de los trabajadores y su derecho a trabajar, generando tensiones entre el interés de salud pública y los derechos individuales.

9. En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" Fundamente jurídicamente. *

Si un trabajador se presenta sin el carné completo de vacunación, las consecuencias legales pueden incluir:

- Suspensión o prohibición de ingreso: Según el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, la empresa puede impedirle el acceso al centro laboral hasta cumplir con el requisito, lo que podría derivar en suspensión sin pago.

- Sanciones disciplinarias: La falta de cumplimiento puede considerarse una falta disciplinaria según el reglamento interno, resultando en sanciones. El artículo 25 del Decreto Legislativo N.º 728 permite sanciones por incumplir normas de seguridad e higiene.

- Posible despido: La negativa persistente puede interpretarse como falta grave, lo que justificaría el despido bajo el artículo 25 del mismo decreto.

En resumen, la falta de carné de vacunación puede afectar su situación laboral, exponiéndolo a sanciones o despido, al incumplir con las medidas de salud y seguridad exigidas.

10. Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. *

Sí, la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados, ya que limita su acceso al empleo, vulnerando así su derecho a trabajar (artículo 23 de la Constitución). Esta medida puede generar discriminación indirecta al crear diferencias basadas en la decisión personal de vacunarse y, al no considerar alternativas menos restrictivas, como el uso de mascarillas o pruebas de descartar, refuerza la percepción de trato desigual hacia quienes optan por no vacunarse. En resumen, el carné de vacunación discrimina a los no vacunados y afecta su derecho a la igualdad.

11. El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. *

Sí, la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a muchos trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo. Esta situación puede considerarse una forma de coerción, ya que, aunque la Ley N.º 31091 establece que la vacunación es voluntaria, la presión ejercida por las condiciones laborales puede limitar la verdadera libertad de elección de los trabajadores.

Desde un punto de vista legal, esta presión puede vulnerar el derecho a la integridad, que incluye actuar conforme a las propias convicciones morales y éticas. La imposición de la vacunación como requisito para el empleo afecta la autonomía personal y puede interpretarse como una violación del derecho a decidir sobre la propia salud, un principio fundamental en el artículo 2, numeral 1 de la Constitución.

Además, la falta de alternativas menos restrictivas para garantizar la salud en el trabajo puede llevar a cuestionar la proporcionalidad de esta medida. Si existen otras formas de proteger la salud laboral sin imponer la vacunación, la obligación puede considerarse desproporcionada y, por ende, susceptible de impugnación legal. En resumen, la presión para vacunarse puede afectar la integridad y la libertad de decisión de los trabajadores, planteando serias implicaciones legales.



Santiago A. Romero Rgbaza
ABOGADO
REG. CALL 012323

1. NOMBRE Y APELLIDOS *

Herlín Saldaña Uriarte

2. OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. *

Abogado, jefe en el area de litigios y solución de controversias en la Corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial. Con maestria en derecho procesal y recursos humanos.

3. NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. *

59895

4. La Ley N.º 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. *

La exigencia de presentar el carné de vacunación para ingresar al centro laboral ha influido directamente en la decisión de muchos trabajadores de vacunarse, generando una presión indirecta. Aunque la Ley N.º 31091 establece que la vacunación es voluntaria, el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM condiciona el acceso al trabajo a la presentación del carné, lo que implica una limitación en la libre elección de los trabajadores. Esta medida es legítima desde el punto de vista jurídico, ya que se fundamenta en la protección de la salud pública, un bien colectivo superior, y es proporcional al objetivo de reducir el riesgo de contagio en el ámbito laboral.

5. La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Sí, la exigencia de contar con el carné de vacunación afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores, ya que condiciona la posibilidad de trabajar a la vacunación, lo cual podría ir en contra de sus creencias o convicciones personales. Sin embargo, esta limitación es legal y constitucional, ya que el derecho a la libertad de conciencia no es absoluto. Se justifica en la protección de un bien superior, como la salud pública, y cumple con los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en un contexto de emergencia sanitaria.

6. Respeto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Sí, se puede considerar que se vulneró el derecho a elegir de los trabajadores que decidieron no vacunarse, ya que la exigencia del carné de vacunación condicionó su acceso al centro de trabajo, presionándolos a tomar una decisión que, en principio, es voluntaria según la Ley N.º 31091. Sin embargo, esta limitación es legítima y constitucional, dado que responde a la necesidad de proteger la salud pública en una emergencia sanitaria. El Estado puede imponer restricciones justificadas, siempre que estas sean proporcionales y necesarias para alcanzar un fin colectivo mayor, como la seguridad sanitaria en el lugar de trabajo.

7. Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.º 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

Sí, la exigencia de contar con el carné de vacunación afecta el derecho al trabajo de los trabajadores que decidieron no vacunarse, ya que impide su acceso al centro laboral. Sin embargo, esta afectación es legítima y constitucional, ya que el derecho al trabajo, aunque fundamental, no es absoluto. Puede ser limitado por razones justificadas, como la protección de la salud pública en un contexto de emergencia sanitaria. La medida es proporcional, ya que busca salvaguardar la vida y la salud de todos los trabajadores, lo que la convierte en una restricción justificada y razonable dentro del marco jurídico vigente.

8. La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. *

La obligatoriedad de presentar un carné de vacunación como requisito para acudir al centro de labores implica una restricción al derecho a trabajar libremente, reconocido en la Constitución. Sin embargo, esta limitación es legal y constitucional, ya que está sujeta a las leyes vigentes y busca proteger un interés superior: la salud pública. En situaciones de emergencia sanitaria, el Estado puede imponer medidas que limiten derechos individuales para proteger el bienestar colectivo. La exigencia del carné de vacunación es una medida proporcional y razonable para garantizar la seguridad sanitaria en los centros de trabajo, lo que justifica su aplicación conforme al principio de necesidad y proporcionalidad.

9. En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción?" Fundamente jurídicamente. *

Si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, esta decisión podría impactar su situación laboral de forma negativa desde una perspectiva legal. Al incumplir con una disposición establecida en el Decreto Supremo N.º 179-2021-PCM, el trabajador estaría violando una norma de acceso al centro de trabajo. Las consecuencias legales o disciplinarias que podrían derivarse incluyen:

Suspensión o restricción de acceso: El empleador tiene derecho a impedir el ingreso del trabajador al centro laboral por no cumplir con los requisitos de seguridad sanitaria.

Sanciones disciplinarias: Dependiendo del reglamento interno, el incumplimiento puede dar lugar a sanciones como amonestaciones o suspensiones.

Posible despido justificado: Si el incumplimiento es grave y reiterado, podría considerarse una falta grave, derivando en un despido justificado, según las normas laborales vigentes.

Desde el punto de vista legal, estas acciones son proporcionales y constitucionales, ya que el empleador está obligado a garantizar la seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normativa vigente

10. Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. *

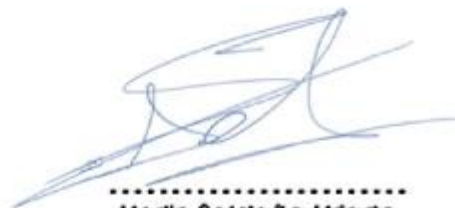
No, la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores no afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados, ya que la medida no constituye una discriminación arbitraria. El principio de igualdad ante la ley permite diferencias de trato cuando estas se justifican por razones objetivas y proporcionales. En este caso, la exigencia del carné de vacunación se basa en la protección de la salud pública, un fin legítimo y colectivo.

Desde el punto de vista jurídico, esta diferencia de trato entre trabajadores vacunados y no vacunados no se fundamenta en razones discriminatorias, sino en la necesidad de garantizar la seguridad sanitaria en el entorno laboral, cumpliendo con los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad

11. El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. *

Si, la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha ejercido una presión sobre los trabajadores, especialmente aquellos que, por convicciones personales, no deseaban vacunarse. Esta presión deriva del temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo. Sin embargo, desde un punto de vista legal, esta situación es legítima y no contraria al orden jurídico.

La medida se fundamenta en la protección de la salud pública, un derecho colectivo que justifica la imposición de ciertas restricciones a derechos individuales, como el derecho a la integridad. Aunque la vacunación afecta las convicciones morales, físicas o psíquicas de algunas personas, el principio de proporcionalidad permite que el Estado adopte medidas excepcionales para proteger a la sociedad en su conjunto, siempre que estas sean necesarias, idóneas y proporcionales. En este caso, la vacunación es una herramienta clave para mitigar los riesgos de la pandemia, lo que hace que la medida sea jurídicamente válida.



.....
Herlin Saldaña Uriarte
ABOGADO
REG CAL 59895

1. NOMBRE Y APELLIDOS *

William Mariaca Choque

2. OCUPACIÓN, LUGAR DE TRABAJO, INFORMACIÓN DE GRADOS (licenciatura, maestría, doctorado), ESPECIALIZACIONES, ETC. *

Abogado, Gerente General en estudio jurídico, Capital abogados y Gerente Legal en Estudio Farmer Abogados, grado de magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú, especializado en derecho tributario, seguros, ingeniería actuarial, derecho administrativo y constitucional.

3. NÚMERO DE REGISTRO DE COLEGIO DE ABOGADOS. *

CAL 83201

4. La Ley N.° 31091 establece que la vacunación contra la COVID-19 es voluntaria. Sin embargo, el Decreto Supremo N.° 179-2021-PCM, exige a los trabajadores estar vacunados para ingresar a su centro laboral. Bajo ese contexto ¿Qué influencia cree usted que ha tenido la exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar respecto a la decisión de escoger vacunarse o no? ¿por qué?. Fundamente jurídicamente. *

La exigencia de presentar un carné de vacunación para ingresar a laborar ha tenido una influencia significativa en la decisión de las personas de vacunarse. Esta medida, si bien puede parecer contradictoria con el principio de voluntariedad, ha sido justificada por diversos gobiernos en función de la necesidad de proteger la salud pública y garantizar un entorno laboral seguro.

Los principales impactos pueden resumirse en:

1. Incremento en las tasas de vacunación: La exigencia del carné ha funcionado como un incentivo para que muchas personas se vacunen, especialmente aquellas que estaban indecisas o reticentes.
2. Disminución de contagios en el ámbito laboral: Al exigir la vacunación a los trabajadores, se reduce significativamente el riesgo de transmisión del virus en los centros de trabajo, lo que beneficia tanto a los empleados como a sus familias.
3. Generación de debates y tensiones sociales: Esta medida ha generado un intenso debate sobre los límites del poder estatal en la vida privada, los derechos individuales y la libertad de elección. Asimismo, ha generado tensiones entre trabajadores vacunados y no vacunados, y entre empleadores y empleados.

Desde un punto de vista jurídico, la exigencia del carné de vacunación se sustenta en diversos principios, entre los cuales destacar: Interés general: La protección de la salud pública es un interés general que justifica la adopción de medidas restrictivas de derechos individuales, siempre que estas sean proporcionales y necesarias.

Responsabilidad del empleador: Los empleadores tienen la obligación de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, lo que incluye adoptar medidas para prevenir la propagación de enfermedades infecciosas.

Derecho a la salud de los trabajadores: La vacunación contribuye a proteger el derecho a la salud de los trabajadores, al reducir el riesgo de contagio y complicaciones graves.

No obstante, es evidente la colisión con el derecho a la libertad de elección en materia de salud, lo que se conoce como la autodeterminación y consentimiento informado.

5. La libertad de conciencia es la facultad de decidir entre lo que resulta bueno o malo para cada persona. Otorga la facultad de actuar de acuerdo con tus creencias e ideales, en donde cada individuo tiene la posibilidad de escoger su forma de vivir y las decisiones que tomar, siempre y cuando sean conforme a ley. Bajo esta aclaración ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para ingresar a un centro de labores afecta el derecho a la libertad de conciencia de los trabajadores? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

La libertad de conciencia es un derecho fundamental que permite a cada individuo formarse sus propias opiniones y creencias, y actuar en consecuencia. Sin embargo, este derecho como todo derecho, no es absoluto y puede verse limitado cuando entra en conflicto con otros derechos fundamentales o con el interés general.

En el caso de la vacunación, se plantea una tensión entre:

La libertad de conciencia individual: El derecho de cada persona a decidir sobre su propio cuerpo y a no someterse a tratamientos médicos en contra de su voluntad.

El interés general: La necesidad de proteger la salud pública y prevenir la propagación de enfermedades infecciosas.

6. Respecto de los trabajadores que decidieron no vacunarse y les exigían el carné de vacunación con la dosis completa para ingresar a trabajar, considera que se vulneró su derecho a elegir? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

El derecho a elegir es un componente fundamental de la autonomía individual y se vincula estrechamente con la libertad personal, por ello, la libertad de elección en materia de salud es un derecho fundamental intrínseco del ser humano y es protegido por el derecho al consentimiento informado y conforme a ello la autodeterminación en materia de salud; este derecho evidentemente fue vulnerado con la obligatoriedad de la vacunación para laborar; sin embargo, este derecho no es absoluto y puede verse limitado en determinadas circunstancias, especialmente cuando entra en conflicto con otros derechos o intereses legítimos, como la salud pública.

7. Toda persona (trabajador) es libre de escoger vacunarse o no según la Ley N.° 31091. En la realidad peruana existen muchos trabajadores que por razones de conciencia han decidido no vacunarse y no pueden trabajar. ¿Cree que la exigencia de contar con carné de vacunación para INGRESAR a su centro de labores afecta el derecho al trabajo? ¿sí? ¿no? ¿por qué? Fundamente jurídicamente. *

La exigencia del carné de vacunación para ingresar a un centro de labores plantea un dilema entre el derecho al trabajo y el derecho a la salud. Si bien la protección de la salud pública es un objetivo legítimo, esta medida debe ser evaluada cuidadosamente para garantizar que no se vulnere de manera desproporcionada el derecho al trabajo y otros derechos fundamentales.

Para resolver este conflicto, es necesario encontrar un equilibrio entre ambos intereses, considerando factores como:

La gravedad de la pandemia: La situación epidemiológica puede justificar medidas más restrictivas.

La eficacia de las vacunas: La eficacia de las vacunas en prevenir la enfermedad y la transmisión es un factor determinante.

La existencia de alternativas: Se deben explorar otras medidas menos restrictivas para proteger la salud pública.

La proporcionalidad de la medida: La medida debe ser necesaria, adecuada y proporcional para alcanzar el objetivo perseguido. Por lo tanto, si existe una afectación al derecho al trabajo, sin embargo, sin salud o vida, este derecho carecería de sentido, por lo cual, a efectos de no colisionar con estos derechos, el trabajo remoto para quienes no se vacunaron y puedan ejercer labores sin degradación de puesto laboral, propendería al respeto de la decisión del trabajador y sus creencias y a la vez equilibrar con la protección de la salud pública.

8. La Constitución Política del Perú establece el derecho a trabajar libremente, sujeto a las leyes vigentes. En su opinión, ¿Qué implicaciones tiene para un trabajador la obligatoriedad de presentar un carné de vacunación contra la COVID-19 como requisito para acudir a su centro de labores? Fundamente jurídicamente. *

La Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental, garantizando a toda persona el derecho a obtener un trabajo digno y libremente escogido. Sin embargo, este derecho no es absoluto y puede verse limitado por el interés general, como la protección de la salud pública.

Por otro lado, el derecho a la salud también es un derecho fundamental. En el contexto de una pandemia, este derecho puede justificar medidas restrictivas de otros derechos, siempre y cuando sean proporcionales y necesarias.

La exigencia del carné de vacunación, al condicionar el acceso al trabajo, puede interpretarse como una limitación al derecho al trabajo. Sin embargo, esta medida se justifica en base a la necesidad de proteger la salud pública y reducir la propagación del virus.

9. En el contexto del ejercicio del derecho constitucional a la libertad, si un trabajador decide presentarse en su centro laboral sin portar el carné completo de vacunación, ¿Cómo podría esta decisión impactar su situación laboral desde una perspectiva legal? ¿Qué consecuencias legales o disciplinarias podrían derivarse de esta acción? Fundamente jurídicamente. *

La decisión de un trabajador de presentarse a su centro laboral sin portar el carné de vacunación completo puede tener importantes consecuencias legales.

En vista que el empleador tiene obligaciones legales, incluso antes de la pandemia con relación a la salud de los empleados, esto es su obligación de seguridad y salud en el trabajo: El empleador tiene la obligación de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus trabajadores. La exigencia del carné de vacunación se enmarca dentro de esta obligación.

Interés general en la salud pública: La protección de la salud pública es un interés legítimo del Estado y de los empleadores, y la vacunación es una herramienta fundamental para alcanzar este objetivo.

En consecuencia, existiendo marco jurídico, que si bien es cierto cuestionable, mientras dichas normas de obligatoriedad de presentación de carné de vacunación estuvieron vigentes, el empleador tuvo plena facultad de ejercer su derecho sancionador, sin perjuicio de brindar alternativas de trabajo para respetar los derechos de elección del trabajador. No obstante ello, ante la negativa del trabajador el empleador bien pudiera ejercer su derecho disciplinario con llamada de atención, descuento o despido, si el trabajador persiste en no brindar servicios laborales desde su hogar frente a las alternativas puestas por el mismo empleador.

10. Considerando que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad ante la ley, lo que incluye la no discriminación por motivos de raza, religión o convicciones personales, ¿cree que la exigencia de un carné de vacunación para ingresar al centro de labores afecta el derecho a la igualdad de los trabajadores no vacunados? ¿Por qué? Fundamente jurídicamente. *

Efectivamente se genera discriminación por su decisión, no obstante, todos los derechos tienen límites y estos deben graduarse bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad que el TC muchas veces a utilizado en sus sentencias; tal como la pena de cárcel es una restricción a un derecho constitucional y fundamental de la libertad, este puede ser privado o restringido cuando se han atentado otros derechos, de manera similar, la falta de presentación de un carné de vacunación afecta otros derechos, pero en el contexto de contagios y muertes a niveles pandémicos es justificable la limitación y restricción de derechos.

11. El derecho a la integridad abarca la posibilidad de actuar conforme a las propias convicciones en aspectos morales, físicos y psíquicos. En este contexto, ¿considera que la obligatoriedad de la vacunación contra la COVID-19 ha presionado a los trabajadores a vacunarse por temor al despido o a la imposibilidad de acceder a su lugar de trabajo? ¿Cómo evalúa esta situación desde un punto de vista legal? Fundamente jurídicamente. *

Si bien no poseo estadísticas, de seguro que los niveles de vacunación se incrementaron con estas medidas. Desde el punto de vista legal es una restricción a los derechos de elección y la libertad misma de los trabajadores, sin embargo, al concurrir con otros derechos como la salud y la vida en general, estos deben sopesarse y equilibrarse, buscando las mejores alternativas para quienes no comparten el mismo punto de vista de la vacunación obligatoria.



William Mariaca Choque
ABOGADO - C.A.L. 83201