



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTORES:**

Hurtado Vilela, Naoki Stefano ([orcid.org/0000-0002-6198-3042](https://orcid.org/0000-0002-6198-3042)).  
Villanueva Camizan, Job Jhonatan ([orcid.org/0000-0001-5950-8704](https://orcid.org/0000-0001-5950-8704)).

**ASESORES:**

Dr. Saldarriaga Medina, Jose Miguel ([orcid.org/0000-0002-6239-8507](https://orcid.org/0000-0002-6239-8507)).  
Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo ([orcid.org/0000-0002-5320-9014](https://orcid.org/0000-0002-5320-9014)).

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, Negociación colectiva e inspección de trabajo y Sistema previsional.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

TRUJILLO-PERÚ

2022

## DEDICATORIA

*A todas las personas que me brindaron su mano para poder salir adelante durante todo mi estadio en la universidad, en especial a mis padres quienes siempre han estado ahí para mí, instruyéndome y aconsejándome para ser una mejor persona cada día.*

*A mi hermano Brian, quien me ayudo, y enseñó que, a pesar de las dificultades, uno debe seguir adelante.*

*Job J. Villanueva Camizan.*

*A mi madre que siempre fue el soporte ante todo lo adverso que hemos pasado y nunca dejo que me rindiera, a mi hermano que siempre estuvo a mi lado y que es mi compañero de vida, a mi padre que me enseñó lo valioso que es la familia.*

*Naoki Stefano Hurtado Vilela.*

## AGRADECIMIENTO

*Gracias a mis padres por ser en gran medida los escultores de lo que hoy considero, la forma de mi ser; por brindarme su apoyo, y siempre alentar mis objetivos.*

*A los catedráticos que a lo largo de la carrera me enseñaron parte de lo que hoy conozco sobre este grandioso mundo del derecho, y en especial a mis docentes asesores que me ayudaron a través de consejos y recomendaciones en la elaboración de la presente tesis.*

*A mi casa de estudios por brindarme la oportunidad de cumplir uno de mis objetivos.*

*Job J. Villanueva Camizan.*

*Gracias a mis padres por inculcarme valores, desde muy pequeño y convertirme en la persona que soy hoy en día, a enseñarme que la humildad siempre debe prevalecer, a mis docentes universitarios que por su experiencia me enseñaron grandiosas cosas, a mis especialistas de tesis, por acompañarme en esta última etapa de mi vida universitaria.*

*Naoki Stefano Hurtado Vilela.*

## Índice de Contenidos

|  |     |
|--|-----|
| Carátula.....  | i   |
| Dedicatoria .....  | ii  |
| Agradecimiento .....   | iii |
| Índice de Contenidos.....                                    | iv  |
| Índice de Tablas .....                                       | v   |
| RESUMEN .....  | vi  |
| ABSTRACT .....   | vii |
| I. INTRODUCCIÓN .....  | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                      | 5   |
| III. METODOLOGÍA .....                                       | 18  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                    | 18  |
| 3.2. Categoría, Subcategoría y matriz de categorización..... | 18  |
| 3.3. Escenario de estudio.....                               | 19  |
| 3.4. Participantes .....                                     | 19  |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....    | 20  |
| 3.6. Procedimiento .....                                     | 20  |
| 3.7. Rigor científico .....                                  | 21  |
| 3.8. Método de análisis de datos.....                        | 21  |
| 3.9. Aspectos éticos .....                                   | 21  |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....                             | 23  |
| V. CONCLUSIONES .....  | 55  |
| VI. RECOMENDACIONES.....                                     | 56  |
| REFERENCIAS.....   | 57  |
| ANEXOS .....   | 62  |

## Índice de Tablas

|                    |    |
|--------------------|----|
| Tabla N.º 01. .... | 23 |
| Tabla N.º 02. .... | 25 |
| Tabla N.º 03. .... | 28 |
| Tabla N.º 04. .... | 29 |
| Tabla N.º 05. .... | 30 |
| Tabla N.º 06. .... | 32 |
| Tabla N.º 07. .... | 33 |
| Tabla N.º 08. .... | 33 |
| Tabla N.º 09. .... | 34 |
| Tabla N.º 10. .... | 36 |
| Tabla N.º 11. .... | 37 |
| Tabla N.º 12. .... | 38 |
| Tabla N.º 13. .... | 39 |
| Tabla N.º 14. .... | 40 |
| Tabla N.º 15. .... | 41 |
| Tabla N.º 16. .... | 42 |
| Tabla N.º 17. .... | 43 |
| Tabla N.º 18. .... | 44 |
| Tabla N.º 19. .... | 45 |
| Tabla N.º 20. .... | 47 |
| Tabla N.º 21. .... | 47 |
| Tabla N.º 22. .... | 48 |

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo de estudio determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, a fin de desarrollar y complementar los conocimientos acerca del tema en cuestión. La metodología que se utilizó en la presente tesis fue de tipo básica, con enfoque cualitativo, teniendo como diseño de investigación la teoría fundamentada; asimismo, el escenario de estudio fue la ciudad de Trujillo, la técnica que los investigadores usaron para la recopilación de información que ayude al estudio del tema, fue la entrevista, teniendo como instrumento a la guía de entrevista. Y el método de análisis de datos fue deductivo – inductivo.

Quedo evidenciado a través de las entrevistas que existen diversas causas por las cuales los trabajadores no quieren inocularse contra la covid-19, se crea una colisión de derechos en tal contexto, y se podría iniciar un procedimiento disciplinario a consecuencia de lo antes mencionado. Finalmente, se arribó a la conclusión de que la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 si genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador, siempre y cuando el trabajador no demuestre justificación o razón avalada por estudios o criterios objetivos que determinen la imposibilidad de inocularse, lo que implicaría una colisión de derechos, pero se daría preferencia el derecho a la salud, en consecuencia, se tendría que iniciar el proceso de sanción disciplinaria, aplicándose como ultima ratio el despido.

**Palabras clave:** Covid-19, despido, vacunas, test de ponderación, sanción disciplinaria.

## ABSTRACT

The objective of this thesis is to determine if the refusal to inoculate the vaccine against COVID - 19 generates disciplinary consequences against the worker within the employment relationship, in order to develop and complement the knowledge about the subject in question. The methodology used in this thesis was of a basic type, with a qualitative approach, having as research design the grounded theory; likewise, the study scenario was the city of Trujillo, the technique that the researchers used to collect information to help study the subject was the interview, using the interview guide as an instrument. And the method of data analysis was deductive - inductive.

It was evidenced through the interviews that there are various reasons why workers do not want to be inoculated against covid-19, a collision of rights is created in such a context, and a disciplinary procedure could be initiated as a result of the aforementioned. Finally, it was concluded that the refusal to inoculate the vaccine against COVID - 19 does generate disciplinary consequences against the worker, as long as the worker does not demonstrate justification or reason supported by studies or objective criteria that determine the impossibility of being inoculated, which would imply a collision of rights, but preference would be given to the right to health, consequently, the process of disciplinary sanction would have to be initiated, applying dismissal as the last resort.

**Keywords:** Covid-19, dismissal, vaccines, weighting test, disciplinary sanction.

## I. INTRODUCCIÓN

Con la llegada del virus SARS-CoV-2 mejor conocido como coronavirus, patógeno altamente contagioso, a través del primer caso detectado a fecha 8 de diciembre del 2019 dentro de la localidad de Wuhan, provincia Hubei - China, y la subsecuente categorización por parte del Comité de Emergencia de la Organización Mundial de Salud como pandemia de nivel internacional el 30 del mes de enero del 2020, es que el Perú por disposición del Decreto Supremo N.º 008-2020-SA publicado el 11 de marzo del mismo año optó por declarar el estado de emergencia a nivel nacional, a fin de establecer mecanismos para controlar y prevenir su propagación, ya que los índices de mortalidad que ostenta este virus son elevados, afirmación que se corrobora con los informes de la Organización Panamericana de Salud donde las cifras de casos confirmados a fecha 24 de septiembre del 2021 son de 89.043.107, con una cantidad de fallecidos que supera los dos millones solo en América (Organización Panamericana de Salud, 2021); asimismo, en Europa la situación a consecuencia del coronavirus se desenvuelve de manera similar, en Reino Unido de cada 100 000 individuos, el 0.479 % se encuentra infectado, en Letonia, tomando en cuenta la misma cifra de individuos, más de 790 se reportan infectados (Wesel, 2021), el portal web de datos macro establece que desde el 2021 hasta el 26/05/2022 los casos confirmados fueron de 26.200,663 en el país de Alemania (Datos Macro, 2022), y aunque a la actualidad se viene implementando la vacuna como medida de inmunización, lo cierto es que aún existe un gran porcentaje de personas a nivel mundial no vacunada, hecho que sin lugar a dudas trae problemas.

En el Perú estas cifras no son menos preocupantes, mediante datos abiertos proporcionados por el MINSa sobre los casos de COVID – 19, y con la finalidad de apoyar investigaciones de carácter científica en el Perú, es que dio a conocer la base de datos generada por el Instituto Nacional de Salud (INS) y además del Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades (CDC), sobre casos positivos por coronavirus, detallando que en el rango de años 2020, 2021 y actualmente el 2022 al mes de mayo, se han registrado dentro del país un total de 1,048.576 personas confirmadas que contrajeron el virus dentro del país, cifra que actualmente sigue creciendo; queda claro que este problema de salud pública es de tal trascendencia que trajo como consecuencia cambios en estos



años, sobre diferentes campos, económicos, sociales, políticos, jurídicos, y afines; traducidos en la implementación de medidas para poder aislar a las personas entre sí, y no generar focos infecciosos y propagación (medidas de distanciamiento y confinamiento), el cierre a inicio del 2020 de todos los centros de educación, espacios privados y públicos, negocios, prohibición del servicio de transporte, restricción de la libertad locomotora, uso obligatorio de las mascarillas y protectores faciales, convirtiéndose en un utensilio normal al momento de interactuar con otras personas, en esta línea de ideas, no es ajeno que uno de los campos que sufrió más transformaciones a lo largo de esta pandemia es el jurídico laboral, realizándose modificaciones dentro de los contratos de muchos trabajadores a nivel nacional, la variación en el modo de prestación de la fuerza de trabajo, implementación de figuras tales como, trabajo remoto, o de ser el caso, suspensión de labores, reducción de la jornada de trabajo, adelanto de vacaciones, que buscan de cierta forma evitar la aglomeración y subsecuente propagación de virus, en consecuencia, frenar la ola masiva de muertes a consecuencia del coronavirus, en conjunto con la aplicación de las vacunas que actualmente el Perú viene implementando a fin de mitigar las pérdidas humanas a causa del coronavirus, vacunas que son garantizadas como seguras y eficaces por la Organización Mundial de Salud y que sirven para preparar el sistema inmunológico de la persona a fin de combatir cuerpos ajenos (OMS,2021), sin embargo, estas a su vez han generado cierta intriga y desconfianza a la población, hechos que aunado con la poca cultura del ciudadano y desinformación creada por las llamadas noticias falsas o mejor conocidas por su locución en inglés “*fakenews*” han generado que un porcentaje de la población, entre ellos trabajadores, no quiera vacunarse, siendo estas causas injustificadas y sin fundamento. A fecha 03 de junio del 2022 el Ministerio de Salud estima que el total de dosis aplicadas dentro del país es de 75, 517.996, de las cuales 17, 773.892 corresponden a la tercera dosis (esquema de vacunación completo para poder trabajar de manera presencial, recurrir a espacios públicos y privados, etc.), sin embargo, este número solo representa que el 62.2% de la población tiene su esquema de vacunación completo (Ministerio de Salud, 2022), convirtiéndose así en una nueva dificultad a afrontar si es que queremos reducir el porcentaje de contagios y muertes a causa del coronavirus, más aún si ya nos

encontramos en el camino de un retorno gradual al trabajo presencial en entidades públicas y privadas.

Es por ello que es muy importante establecer si debería o no dentro de la relación laboral establecerse la obligación de la vacuna para el trabajador y así pueda ejercer sus labores de manera más segura no solo para él de forma individual, sino que en el marco de una prestación de la fuerza de trabajo de manera presencial, y la interacción de factores tales como los derechos colectivos a la salud, un ambiente sano, condiciones de trabajo dignas de los demás trabajadores, empleadores, y hasta terceros clientes que se encuentren en el mismo lugar de trabajo. Es importante traer a colación el vislumbrante posible conflicto entre derechos, y la posibilidad de que uno se da frente al otro, tomando en cuenta criterios objetivos y el test de ponderación de derechos, es que se puede llegar a determinar cuál de estos derechos deberá primar, pues por un lado el trabajador que no decide vacunarse, puede tomar tal decisión fundamentándose en derechos tales como la libertad individual, derecho al libre desarrollo, derecho a la libertad de trabajo, y hasta discriminación frente al derecho a la salud colectiva como fundamento de la aplicación de las vacunas. De allí que cuando existan tales conflictos, lo que se debe preguntarse es sobre el contenido de los mismos, las circunstancias de tal controversia y tratar de llegar objetivamente a saber qué derecho es el que deba prevalecer. En base a la anterior problemática narrada es que la presente tesis tuvo la necesidad de establecer el siguiente problema: ¿La negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID-19 constituye una causal válida de despido en el ordenamiento jurídico nacional?

Respondiendo a la relevancia de investigar el presente problema que no solo tiene una connotación jurídica, sino también social y económica, ya que actualmente se viene desarrollando en nuestra realidad nacional, Hernández (2014) establece que la justificación de una investigación se realiza mediante la exposición de las razones por las cuales se efectuó el estudio, si este es necesario e importante, y cuáles serían los beneficios que aportará, es por ello que la justificación teórica del presente informe de investigación radica en estudiar a profundidad la situación laboral actual en tiempos de COVID -19 relacionado con la vacunación, la renuencia de cierto grupo de trabajadores a esta, como afectaría o no a la relación laboral, las

teorías que esta implique, algunos casos presentados en nuestra realidad nacional actual, y el valor/apreciación de conocer el posible tratamiento legal que se le podría dar más adelante por nuestros legisladores; por otro lado, la justificación práctica es entendida en palabras de Álvarez (2020) como la forma en que los resultados de la investigación realizada servirán como eje para modificar la realidad del ámbito de estudio, así pues, en esta investigación, la justificación práctica se encuentra en la propuesta que el grupo plantea sobre la regulación legal específica que responda al problema latente que actualmente se vive dentro del marco laboral, puesto que aún no existe norma que establezca lineamientos o alcances sobre el posible despido ante la negativa del trabajador a vacunarse, es por ello que el presente proyecto cobra mucha importancia, ya que los resultados del mismo podrán ser usados para solucionar a gran escala la incertidumbre legislativa antes mencionada, siendo además un antecedente a usar para la solución de este problema no solo jurídico, sino también social con repercusiones económicas dentro de nuestro país.

En consecuencia, y con la finalidad de dejar clara las líneas directrices que encaminan la investigación realizada por los autores, es que, el objetivo general planteado en el presente informe de investigación es: Determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral. Asimismo, atendiendo a los objetivos específicos tenemos: Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido; Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 y ;Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

## II. MARCO TEÓRICO

A fin de obtener información que respalde la presente investigación, se recurrió a fuentes de información que servirán como antecedentes que atienden a la problemática planteada y ayudaran a una mejor comprensión de las razones del tema en estudio.

A **nivel internacional**, Elise (2019) contribuidor de la Universidad de Arizona, en su artículo titulado “Vacunas Obligatorias dentro de los EE.UU y la Unión Europea (U.E)” realiza un estudio detallado sobre la evolución de las vacunas de manera general en la historia y su proceso de aceptación por la comunidad, estableciendo que a la fecha la Ley y políticas en Estados Unidos si tienen normativas que regulan la obligatoriedad de ciertas vacunas específicas que responden a un interés general, mientras que en la U.E no existe un consenso respecto de la obligatoriedad de las mismas, es decir, no existe uniformidad entre los países miembros; asimismo, el autor concluye que si bien el tema de la vacunación obligatoria es un tema muy controversial, ya que se presenta una lucha entre el individualismo frente a la necesidad creciente de tener en cuenta un bien público mayor (salud), no estamos ante una privación de la independencia de opciones médicas, sino que más bien, se trata de buscar un equilibrio en el marco normativo de salud, y la confianza en la medicina actual y la posibilidad de esta a protegerlos.

Por su parte Kevat et al. (2021) contribuidor de la Universidad de Oxford en su artículo de investigación titulado “Consideraciones médico-legales de obligatoria vacuna COVID-19 para trabajadores de alto riesgo” analiza la situación actual que vive Australia, y si su marco legal actualmente permite una política obligatoria para los trabajadores de la salud, llegando a determinar que la Ley Federal de Bioseguridad del 2015 posibilita un conjunto de medidas (comportamientos o practicas) de bioseguridad para reducir y prevenir de esta manera que riesgo de la enfermedad se expanda o incremente, por otro lado, explica algunas causas de la negativa a la vacunación, como las creencias personales, religiosas o políticas, determinando que estas pueden estar en conflicto con las políticas de vacunación obligatoria, sin embargo, estos derechos pueden ser limitados y anulados si así lo considera la asamblea legislativa pertinente, todo esto con el objetivo de la protección eficaz del derecho a la salud pública, a manera de cierre el autor

menciona que es poco probable que se considere injusto a un despido por negarse a la vacunación, siempre y cuando nos estemos refiriendo aquellos trabajadores que ostenten un alto riesgo de contagio, ya que tal exigencia es razonable.

Se puede observar que ambas investigaciones apuntan a posibilitar la regulación de la obligatoriedad de la vacuna en atención a criterios objetivos tales como el nivel de riesgo que pueda tener determinado trabajo, la búsqueda del bien mayor a través de una tutela del derecho colectivo a la salud, siendo así, esto posibilitaría la opción de activar el mismo mecanismo de obligatoriedad en la relación laboral en aras del mismo objetivo, el cuidado al derecho a la salud pero dentro del ambiente laboral, para que de esta forma, se pueda aplicar un despido que responda a causas justificadas.

Por otro lado Poquet (2021) en su investigación sobre la posibilidad de establecer la obligatoriedad de la vacuna contra el coronavirus en el ámbito laboral en España, manifiesta que realizó un análisis de las normas de sanidad y vacunación de manera general, así como la normativa laboral vigente, llegando a determinar finalmente que la normativa de España a la actualidad da preferencia al derecho que tiene la persona sobre su propio cuerpo, es decir, no se puede aplicar la vacuna de manera obligatoria, ya que aun el legislador no lo considera necesario; sin embargo se plantea la posibilidad de que cuando hablamos de trabajadores, existe una legislación pertinente (LO 3/1986) que posibilita a las autoridades sanitarias en España poder restringir derechos fundamentales en situaciones graves como epidemia, a fin de poder salvaguardar la salud pública, pero ello no llegaría a ser factible, pues es incompatible con las disposiciones reguladas por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa en la Res. N.º 2361/2021 que establece a la vacuna como no obligatoria y que no cabe posibilidad de presión para la inoculación de la misma, hecho que deja en claro que actualmente en España no es lícito despedir a un asalariado a consecuencia de negarse a recibir la vacuna contra la SARS\_CoV\_2, y expresar lo contrario sería trasgredir su derecho fundamental a la integridad moral y física.

En el **nivel Nacional** tenemos a Ubillús (2020) que nos hace mención respecto a la responsabilidad que tiene el empleador con sus trabajadores, ya que según la Ley N.º 29783 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo salvaguarda la integridad de

ellos, detallando en sus conclusiones que en el caso que el trabajador se contagie de covid-19 en el centro laboral, se va a considerar como una vulneración del deber de prevención que debe tener su establecimiento, incluyendo los labores que realiza. Entendiéndose que la covid-19 se va a considerar para el sector salud como una enfermedad de carácter ocupacional, a diferencia de los demás sectores laborales que vendrá a ser de carácter común, pero de igual manera generando responsabilidad en el empleador en el contagio que tuvieran sus trabajadores.

Seguidamente Martínez (2020) en su investigación sostiene que todo establecimiento de salud a nivel mundial, tiene como recurso fundamental a su personal, por lo cual la protección de los trabajadores es de evitar que tengan accidentes dentro del centro de labores o la adquisición de enfermedades ocupacionales, entonces esta clase de establecimientos tendrán implementar medidas adecuadas para la bioseguridad de su personal (de igual manera para todo otro establecimiento laboral). Las conclusiones a lo que se llegó en el trabajo de investigación fue que los actos realizados para promover la seguridad en el lugar de trabajo se va a relacionar directamente con la prevención que tengan contra la covid-19, ya que es el problema actual al que nos enfrentamos hoy en día, más aun siendo de carácter urgente por las situaciones que ha pasado cada gobierno, entonces lo que se busca es la prevención ante cualquier tipo de accidente que se pudiese presentar, salvaguardando la salud de los trabajadores.

Así también Ramos (2020) en su trabajo de investigación que trata sobre un plan de continuidad dentro del espacio de recursos humanos de cada empresa, para que así se pueda preparar los lugares donde se labora a efectos de evitar la covid-19, ya que muchas empresas no han estado preparadas para la crisis mundial que estamos pasando. Haciendo énfasis que el área de RRHH es el encargado de velar y controlar a todo el personal, como mantenerlos en el área operativa, pero a la vez sanos en el caso de contagio, inclusive en su recuperación. Llegando a la conclusión que el plan de continuidad laboral frente a la pandemia (covid-19), es de carácter necesario porque permitirá aplicar correctamente los procesos de la actividad de la empresa, además ayudará a que se logre evitar más pérdidas humanas y también el quiebre de las empresas.

Con la finalidad de desarrollar de forma detallada el contexto de la presente tesis y establecer los conceptos más importantes dentro de las categorías estudiadas, es que se pasara a enunciar **información teórica relacionadas a la investigación**.

En relación a **las vacunas**, es preciso señalar que estas tienen una finalidad preventiva y protectora, pues buscan ayudar al organismo interno del cuerpo humano a poder tener defensas frente a entes externos que pueden ser perjudiciales para la persona, Oresteín (2015) menciona que las vacunas son las herramientas más exitosas y efectivas que tiene la salud pública para prevenir posibles enfermedades, dolencias y hasta la muerte; asimismo, son importantes porque anualmente ayudan a salvar entre dos a tres millones de personas a nivel mundial. La vacunación cumple con la función de protegernos contra las enfermedades, activando las defensas naturales del sistema inmunitario, pues estas contribuyen a la creación de anticuerpos (Organización Mundial de la Salud, 2021); de esta manera si se logra una vacunación de forma generalizada y tomando en cuenta que estas interrumpen la propagación de las enfermedades, podríamos crear una inmunidad colectiva, dando paso así a la superación paulatina de la problemática nacida a consecuencia del covid-19; sin embargo, existe aún renuencia a aceptar la vacuna a consecuencia de su desconfianza, hechos infundados, pues estas para poder ser consideradas como opciones a aplicar, pasan por distintos procedimientos como lo establece OMS (2021) al mencionar que las vacunas deben superar pruebas de carácter riguroso, dividiéndose esta en varias etapas, que inician desde las investigaciones preclínicas, ensayos clínicos, hasta la posterior evaluación aun cuando ya se ha autorizado su comercialización, actualmente las vacunas que han sido autorizadas por la OMS son la Pfizer/BioNTech, Janssen, Moderna, Sinopharm, AstraZeneca/Oxford y la Sinovac, sin embargo, existen muchas más que se encuentran en proceso de estudio (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

Ahora, si bien las vacunas son consideradas por la OMS como seguras y eficaces, estas no son obligatorias actualmente en el Perú, esto se infiere del artículo 1 de la Ley N.º 31091 que al tratamiento para prevenir y/o curar el coronavirus, dentro de este la vacuna, es de acceso voluntario y libre, en esta línea de ideas, las personas son las que decidirán si se inoculan la vacuna o no, pues su **derecho a la libertad**

**individual** se los permite, Sosa (2018) en relación a este derecho considera que es un atributo esencial para el ser humano, por lo cual no cabe duda que es un pilar fundamental del constitucionalismo, considerándolo como un valor superior del ordenamiento, además como un principio constitucional y por ende como un derecho constitucional reconocido. Este derecho se debe entender como la prohibición de que ocurran algunas intervenciones arbitrarias en distintos ámbitos de la libertad.

En el portal web de Pasión por el derecho (2021) se menciona que la libertad individual se encuentra estipulado en el inciso 24 del artículo 2 de nuestra carta magna, por lo cual ninguna persona debe realizar alguna acción que la ley no manda, desde una perspectiva positiva, este derecho supone a no ser sujeto de opresión, como la esclavitud, el trabajo forzado, etc. Entonces analizándola desde una concepción más amplia se refiere a las condiciones integrales para el desarrollo de la persona dentro de una sociedad. Asimismo, Landa (2017) expresa que la libertad personal vendría hacer un derecho subjetivo, pero no es un derecho absoluto ya que este podría ser objeto de limitaciones siempre y cuando se basen en la ley, de carácter razonable y proporcional. Además, en el Expediente N.º 9426-2005-PHC/TCEI, el Tribunal Constitucional precisa que ningún derecho fundamentalmente debe ni puede ser ilimitado en su ejercicio, por ende, existirán límites intrínsecos y extrínsecos en el mismo.

Por otro lado, tenemos el **Derecho a la salud** que esteta protección de nivel constitucional, pues podemos encontrarlo textualmente en los artículos 7,9 y 11 de nuestra Constitución Política del Perú, estableciéndolo en principio como un derecho, y la obligación del Estado de generar sus políticas nacionales de salud y el libre acceso a esta. Rioja (2016) manifiesta que tal derecho tiene 4 elementos: i). Disponibilidad. - Es decir que existan espacios estructurales y programas de salud, tal que sean suficientes para garantizarlo. ii). Accesibilidad. - Todos deben poder acceder a los bienes y servicios de salud, sin discriminación. iii). Aceptabilidad. - Deben ser brindados respetando las reglas de ética médica y las reglas socialmente aceptadas. iv). Calidad. - Tanto la infraestructura como los bienes y servicios deben ser apropiados para cumplir con su finalidad de manera satisfactoria.



Este derecho no es absoluto, en otras palabras, no garantiza a la persona a estar libre de sufrir algún accidente o enfermedad. Como ya lo habíamos mencionado líneas arriba, todo derecho tiene límites, no siendo este la excepción, ya que este no presupone que el Estado sea el encargo de velar plenamente por la integridad del derecho a la salud y que la persona no vaya a sufrir algún accidente, pues también dependerá de la misma voluntad humana al realizar diferentes acciones en la sociedad, es decir, se necesita un nivel de diligencia por parte de las personas para que este derecho no sea vulnerado, pero si debe y es obligación del Estado, realizar todas las acciones que estén en su poder con el fin de garantizarlo.

Según Cárdenas et al. (2013) de acuerdo a lo que ha señalado el Tribunal Constitucional, el derecho a salud no solamente comprende al cuidado del ser humano, sino también el acceso a la atención dentro de los establecimientos de salud del estado, con las condiciones de salubridad adecuadas, y, por otro lado, tenemos los factores que van a determinar este derecho, tales como; la nutrición, el agua potable, la vivienda y condiciones ambientales adecuadas.

Landa (2017) nos dice que este derecho supone un estado de bienestar mental y físico, a modo que las personas puedan ejercerlo sin ninguna dificultad y con autonomía. Es decir, que el derecho a la salud supone que la persona se mantenga sin ninguna anomalía o perturbación física, psíquica, o de haber ocurrido tal perturbación, que esta pueda ser restituida a como anteriormente se encontraba el individuo. El Tribunal Constitucional en el expediente N.º 2002-2006-PC/TC menciona que no solo es un derecho de la persona y la sociedad, sino que es una obligación del Estado y por ende debe realizar todas las acciones que estén en su poder para no permitir algún daño a este derecho, atendiendo con urgencia y eficacia si el caso lo exige. Es importante en tal contexto traer a colación el acervo legal que el Estado ha estado generando con el fin de cumplir con su obligación y salvaguardar el derecho a la salud, mediante el Decreto Supremo N° 179- 2021-PCM, actualmente vigente mediante el Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, es que establece restricciones al ejercicio de derechos con el fin de salvaguardar otros, como es el caso del derecho a la salud colectiva, estableciendo en distintos rubros, dentro de ello la actividad laboral presencial, que se deba contar con un esquema completo de las vacunas contra el coronavirus, y si la naturaleza de la labor no

permite un trabajo remoto, el asalariado deberá pasar a una suspensión de sus labores sin retribución monetaria (suspensión perfecta de labores), asimismo, mediante Decreto Supremo N.º 004-2022-TR se estableció en el contexto de inspección de trabajo, que si se dispone, exige o permite que el trabajador no vacunado realice labores presenciales, el empleador será acreedor de una multa por haber incurrido en una infracción administrativa muy grave. Normas que dejan entrever que el estado busca la protección del derecho a la salud.

Ahora bien, recordemos que este derecho no es solo individual, sino que también se debe gozar en masa, es decir es un derecho colectivo que todos tenemos, incluyendo a los trabajadores, premisa que no solo se colige de nuestra Constitución, sino además de la Ley General de Salud (Ley N.º 26842), que manifiesta a este derecho como medio fundamental para que la persona y la colectividad puedan alcanzar el bienestar, así como la protección de la misma tiene una connotación de interés público.

Lo anteriormente mencionado, cimienta las bases para cuestionarnos si habría alguna incompatibilidad legal o contraposición de derechos con rango constitucional, como lo es el derecho a la libertad individual frente a la salud (individual y colectiva), pues la Ley N.º 31091 establece como facultativa la inoculación de la vacuna en un contexto general, y el Decreto Supremo N.º 016-2022-PCM menciona que todo trabajador que preste servicios presenciales, debe tener su carnet de vacunación con las vacunas contra la covid-19 actualizadas. Importa entonces preguntarnos si se podría aplicar un control difuso de la constitucionalidad de tales normas, y además aplicar el test de ponderación de derechos a fin de ver cuál de ambos derechos predomina, para vislumbrar una posible solución al conflicto mencionado. Nuestra actual Constitución, respecto del control difuso realizado por el poder judicial, no dice que es la potestad que tiene este órgano a través de sus jueces, para que, en cualquier proceso, de existir incompatibilidad de una norma legal con una constitucional, se deba preferir a la segunda, y de ser el caso preferirán una norma legal sobre una infra legal. En cuanto al test de ponderación de derechos, Burga (s.f) nos dice que este test también es conocido como el principio de proporcionalidad, y que busca establecer que la restricción o condicionamiento de un derecho fundamental solo será válido

constitucionalmente siempre que sirva para favorecer un derecho fundamental, teniendo en cuenta las consecuencias menos gravosas para los derechos en conflicto. En esta línea de idea, el Tribunal Constitucional en distintas jurisprudencias a lo largo de los años ha desarrollado una estructura para la aplicación de este principio, iniciando por la aplicación del test de idoneidad, entendido como “la relación entre el medio adoptado y el fin propuesto”; el test de necesidad, que implica la búsqueda de un medio menos gravoso que se pueda usar y que cumpla con el mismo objetivo buscado; por último el test de proporcionalidad en sentido estricto, que implica una relación directa entre la intensidad de la afectación al derecho fundamental y la satisfacción a la afectación del otro (Exp. N.º 045-2004-PI/TC, 2004). En este sentido, La primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante la resolución número 08 del Expediente 00725-2022-0-1601-JR-CI-05 de fecha 11 de mayo del 2022, posterior al desarrollo teórico de la presente tesis, analizando el caso de una trabajadora de iniciales LAVM que fue suspendida de sus labores sin remuneración por su empleadora DROPAKSA SRL, al no contar con las vacunas requeridas por el gobierno para poder laborar de manera presencial, concluye que: I). Sobre el control difuso de la constitucionalidad de las normas anteriormente citadas: Que, estas no resultan contrarias a la Constitución, ya que se encuadran perfectamente en la situación concreta de la accionante, así como también, la finalidad de tales normas son la protección de la salud, vida e integridad del trabajador, al empleador, y a la población, pues se pretende evitar más contagios de covid-19, así como frenar los efectos nocivos de tal virus. II). En cuanto al test de ponderación de derechos o proporcionalidad: *a.- test de idoneidad:* Tales normas cumplen con ser el medio más idóneo para evitar que aquellos trabajadores no vacunados se contagien de coronavirus, evita la carga en los hospitales, y evita posibles problemas para el empleador. *b.- test de necesidad:* Se necesita de tales normas para evitar los problemas antes descritos, ya que no hay otra salida, pues de aplicarse la extinción de la relación laboral, sería aún más gravoso, o de aplicarse la suspensión imperfecta, esta acarrearía una desventaja económica para el empleador. *c.- test de proporcionalidad en sentido estricto:* No se afecta el derecho al trabajo, ya que este tiene como limite la ley, siendo que de ello la empleadora aplico tales causales de suspensión del contrato; no se afectó el derecho a la

igualdad y no discriminación, ya que puede que haya un trato desigual entre los trabajadores, pero ello se debe a una causa objetiva y razonable que es la protección del trabajador, empleador y la población. Por ende, el derecho fundamental intervenido y su grado de intervención es correcto, pues el grado de satisfacción y optimización del mismo derecho de la actora, empleador y población (la salud, vida e integridad) resulta ser superior. Por todas estas consideraciones, se resolvió confirmar la sentencia apelada que declara como infundada la demanda de amparo presentada por la actora.

En cuanto al trabajo como concepto de prestación de la fuerza ya sea física, intelectual o ambas no solo es un derecho que tienen las personas, sino que además es un deber inherente de nuestra propia naturaleza, pues a través de este se puede satisfacer las diferentes necesidades que tenemos, en esta línea de ideas, **la relación laboral** encaminada a tal fin, nace a través de un contrato de trabajo que puede o no ser escrito, y tiene la característica frente a otras figuras jurídicas de existir el elemento diferenciador de la subordinación, y claro también, la prestación personal y la remuneración. La Oficina Internacional de Trabajo (2006) nos menciona que la relación laboral tiene un concepto de uso universal, y se traduce en la relación entre una persona a la cual se denomina “empleador”, y otra que se denomina “empleado”, “asalariado” o “trabajador” quien es la obligada a prestar su fuerza de trabajo bajo determinadas condiciones impuestas por el empleador, con el fin de obtener una remuneración. El derecho al trabajo y mantener la relación laboral no es un derecho absoluto, como se ha venido corroborando anteriormente, y este tiene su límite en la ley, actualmente se puede suspender el contrato de trabajo, y por ende, no se prestara la fuerza de trabajo ni se obtendrá una remuneración a cambio, cuando el trabajador no se haya inoculado las dosis requeridas de la vacuna contra el coronavirus, teniendo en consideración la incompatibilidad de la naturaleza de sus labores a una forma remota. Así pues, para poner en evidencia lo antes mencionado, mediante la Disposición Fiscal N.º 1 recaída en la Carpeta Fiscal 288-2022 de fecha 17 de mayo del 2022, posterior al desarrollo de las categorías de la presente tesis, se narra supuestos hechos delictivos relacionados con el derecho al trabajo. El trabajador de iniciales AAPG denuncia a su empleadora, la empresa “La Cafetería S.A.C”, por supuesta discriminación en el trabajo, al haberle despedido al no contar con su esquema de

vacunación completa y su renuencia a vacunarse, pues manifiesta que ha elegido no vacunarse porque no quiere ser rata de laboratorio de las empresas creadoras de las vacunas contra el coronavirus. El fiscal a cargo de la investigación decidió no formalizar ni continuar con la investigación preparatoria, pues anterior al despido, la empleadora optó por darle al trabajador una licencia de trabajo, y que cumpla con vacunarse, para así no contagiar al personal, y clientes, más aún si la naturaleza de sus actividades es de atención al cliente. Realizo una valoración del derecho a la libertad de trabajo frente a la salubridad colectiva, llegando a establecer que la problemática por la que actualmente pasamos (coronavirus) debe priorizarse acatando los mecanismos de gestión de salud y seguridad en el trabajo que el Estado otorgue, para así no poner en riesgo a los trabajadores, clientes y el mismo accionante. Tal posición fue CONFIRMADA por el fiscal superior mediante elevación de los actuados.

Ahora bien, el **proceso disciplinario a seguir** para Toyama (2009) se desenvuelve siempre y cuando haya una relación laboral, de esta manera el empleador tendrá el poder de sanción que nace a partir del contrato de trabajo, el cual se le confiere la autoridad de subordinación de sus empleados, que supone una facultad normativa y disciplinaria, como en el caso de sanciones disciplinarias o inclusive el despido. Para Boza (2011) el llamado poder de dirección actúa con la finalidad de impartir ordenes e instrucciones, para que se pueda asegurar su cumplimiento normativo de cada empresa.

Espinoza (s.f.) menciona que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mediante su artículo 33° le otorga este tipo de facultades al empleador para que impongan alguna sanción disciplinaria, en su artículo 25° numeral h) hace referencia a la amonestación por escrito y en el art 12° literal g) reconoce dicha sanción disciplinaria como una causal que suspenderá la relación laboral. Por otro lado, las sanciones verbales están reguladas en el Reglamento Interno del Trabajo en el ámbito empresarial. El artículo 9 de la LPCL que la potestad de sancionar se deberá ejercer con límites de razonabilidad.

Las empresas cuando inicien un proceso disciplinario, deberán comunicar de forma escrito al trabajador implicado para que así pueda generar sus respectivos

descargos, y así ejerzan su derecho de contradicción dentro de los seis días siguientes (Juape,2019).

Por otro lado, tenemos al sector público, que se rigen por el llamado Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), es la potestad que tiene el estado para poder sancionar a sus trabajadores. Chaname (2021) define el proceso del PAD, en concordancia con el Decreto Supremo 040-2014-PCM, el cual lo divide en dos fases, la primera es la instructiva; comienza con la aplicación del Art 107° del Reglamento de la Ley Servir, dando como inicio mediante una notificación o resolución del procedimiento administrativo disciplinario, esta fase le corresponde al órgano instructor, este se encargará de todas las actuaciones. La segunda fase es la sancionadora; esta será dirigida por el órgano sancionador, el con anterioridad recibió información del órgano instructor, el cual se va a encargar de expresar la sanción o se podrá disponer el archivo del caso.

Atendiendo al **despido laboral**, este se da cuando la relación jurídico laboral entre el empleador y su empleado se extingue, ya sea por causas objetivas o sin las mismas, hecho que servirá para determinar si estamos ante un despido justificado o no, Toyama (2009) nos manifiesta que el despido es un acto muy importante para las partes implicadas (trabajador, empleador), y este se trata de la decisión que toma este último de manera unilateral quebrado de esta forma el principio de continuidad.

El despido se encuentra dentro de los supuestos de extinción de la relación de trabajo, a consecuencia del ejercicio de esta facultad que ostenta el empleador, pero frente a esta facultad se contraponen la garantía que tiene el trabajador a una estabilidad laboral, siendo así, aquella decisión de culminar la relación laboral podrá ejercerse solo cuando medie una causa justificada (Ferro, 2019).

El procedimiento del despido inicia desde la comunicación del mismo de manera escrita por parte del empleador, fundamentando los hechos que el empleado realizó y que causaron el despido, relacionada con su conducta o capacidades, debiéndole otorgar un plazo no menor a 6 días para que el trabajador pueda formular sus descargos, a menos que haya falta grave flagrante o se necesite 30 días naturales para aumentar su capacidad como trabajador. Dentro de este tiempo que dure el

procedimiento, el empleador tiene la decisión de suspender o no la labor que realiza el trabajador.

Nuestro ordenamiento normativo laboral vigente, a través de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula aquellos supuestos de despido justificado, atendiendo a la capacidad o conducta del trabajador, en ambos casos se regulan un número de supuestos que sirven como fundamento para el despido, ahora bien, tomando en perspectiva que la investigación pretende dar respuesta a si la negativa a la inoculación puede ser causal de despido, no existe norma taxativa que así lo establezca, sin embargo existen opiniones jurídicas que tratan de encuadrar esta renuencia de vacunación a los supuestos actualmente vigentes; opiniones como la de Aldonate (2021) o Mórtola et al (2021) que proponen la implementación del empleador respondiendo al deber de prevención que ostenta, debería introducir en el Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo la obligatoriedad de la vacuna a fin de que al incumplimiento de esta disposición interna por parte de los empleados se pueda recurrir al despido a consecuencia de la realización de una falta de naturaleza grave relacionada con la capacidad del trabajador (incumplimiento del RIT), u opiniones a favor de despedir al trabajador invocando causas relacionadas con la conducta como es “negarse injustificadamente a someterse a medidas profilácticas o curativas prescritas por un médico”, lo que evidentemente trae a colación más interrogantes relacionadas a los alcances de lo que se debe entender por medidas profilácticas y si el trabajador que se niega a inocularse la vacuna contra el coronavirus, calzaría dentro de tal causal. En principio se puede vincular a la profilaxis como acciones de limpieza, y medida preventiva, sin embargo, las medidas profilácticas aplicadas en el campo de la medicina van más allá de tal concepto, Bruce et. al (2005) nos dice que tales medidas estas diseñadas para prevenir el inicio de un evento adverso a la salud, como una enfermedad o diseminación, entiesase virus. Asimismo, Vásquez (2012) establece que las medidas profilácticas también sirven para el control de la difusión de un virus, encontrándose dentro de dichas medidas, la cuarentena, higiene adecuada, cambios de estilo de vida, eliminación del vector, y la vacunación de la población. Por otro lado, el Ministerio de Salud (2018) mediante Norma Técnica N.º 097 sobre personas infectadas con el virus VIH, menciona que en atención a personas con

exposición no ocupacional al virus VIH, se les debe ofrecer la vacuna contra la hepatitis B como una medida profiláctica a fin de aminorar riesgos a su salud, hecho que deja en claro que las vacunas son medidas profilácticas, lo que eventualmente se traduce para efectos del despido por no vacunarse contra el coronavirus, como una causa justa relacionada a la capacidad del trabajador, sin embargo, esto no quita mérito a que más adelante mediante norma legal el gobierno establezca taxativamente a la vacuna contra la Covid-19 como una medida profiláctica a fin de integrar tal supuesto con la normativa hoy vigente.

Considerando las definiciones antes expuestas, se discurre que un camino acertado para que en la realidad se pueda afrontar este tipo de problemas entre trabajadores que no quieren vacunarse y empleadores preocupados por la salud en el centro laboral e incurrir en falta grave frente al Estado, es solicitar previamente el cumplimiento de las dosis completas a sus trabajadores, para que estos puedan manifestar sus razones por las cuales no pueden o quieren inocularse la vacuna contra la covid-19, y de ser el caso de una negativa a la vacuna sin fundamentos objetivos que avalen tal decisión, el empleador deberá analizar si la naturaleza de la labor de tal asalariado es compatible con el trabajo remoto, a fin de que no pierda su trabajo, y de no ser el caso, iniciar el correspondiente procedimiento de despido, al amparo de la causa justa de “la negativa injustificada del trabajador a cumplir con las medidas profilácticas” establecidas por ley para el cumplimiento de la labor de manera presencial, pudiendo tal despido ser revertido, si es que logra demostrar causa justa de su negativa o promete cumplir con su esquema completo de vacunación, inoculándose la primera dosis o la que le haga falta para cumplir con las dosis requeridas, a fin de mostrar disponibilidad para cumplir con el esquema completo de vacunación. Camino que aún no ha sido establecido por norma alguna de manera taxativa, pero que ciertos dispositivos legales y posturas jurídicas apuntan, incluida la de los investigadores.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

A partir de la naturaleza de los datos no numéricos que en la presente investigación se analizó, el **enfoque más adecuado que se optó por usar fue el cualitativo**, respecto de este Sandoval (2002) nos dice que es un esfuerzo que realiza el investigador por llegar a comprender palabras, acciones, silencios entre otros aspectos que posibiliten entender algún fenómeno social o cultural dentro de la realidad humana. Asimismo, el **tipo de investigación que se uso fue básica** pues se buscó incrementar y modificar los conocimientos existentes en la actualidad del problema que la investigación se planteó, visto que aún existe un vacío de conocimiento en la obligatoriedad de la vacuna, y si esta puede o no ser considerada como una causal válida de despido en nuestro país; de manera análoga Tam et al (2008) en relación al tipo básico de una investigación refiere que esta tiene como meta plateada la obtención de un mejor conocimiento de determinado tema y así crear un beneficio en la sociedad.

En cuanto al diseño de investigación, este fue un **diseño de teoría fundamentada** entendida como la explicación en términos generales o una teoría que responde a algún fenómeno o suceso que se desarrolla en un entorno concreto, con la opinión y participación de distintas personas (Hernández, 2014) en este caso, los entrevistados. Igualmente, Restrepo (2013) menciona que esta opción metodológica tiene por finalidad la obtención de una teoría como consecuencia de un procedimiento sistemático que inicia desde la obtención de información o datos, hasta el análisis de los mismos que deben estar vinculados a un fenómeno determinado en un contexto específico.

#### 3.2. Categoría, Subcategoría y matriz de categorización

Las categorías surgieron a través del problema de investigación donde llegaron a analizar para así poder resolver el tema planteado; asimismo, mediante los objetivos se desprendieron las subcategorías, las cuales sirvieron como puntos de aportación para el estudio dentro de la investigación.

#### **Categoría 1, La Inoculación de la Vacuna contra el COVID – 19.**

En consecuencia, se desglosaron las siguientes subcategorías: La vacuna contra la Covid-19, Derecho a la libertad individual y Derecho a la salud.

## **Categoría 2, El Despido en el Ordenamiento Jurídico.**

Por este motivo nacieron las siguientes subcategorías: Relación laboral, El proceso de sanción disciplinaria y El despido.

### **3.3. Escenario de estudio**

La localidad donde se concretizó la recolección de datos para la investigación, fue la ciudad de Trujillo y departamento La Libertad, particularmente en empresas privadas, la Corte Superior de Justicia de la Libertad y estudios jurídicos donde se tuvo contacto directo con los trabajadores, empleadores y abogados, cuyas opiniones recogidas a través de las técnicas e instrumento fueron cruciales para el análisis de nuestro tema a resolver. Por lo cual estos aportaron una mejor confianza al analizar el problema de nuestra investigación, y así se pudo demostrar la realidad problemática del tema planteado.

### **3.4. Participantes**

La investigación contó con la participación de 03 empresas privadas, dentro de ellas participaron tantos trabajadores (3) y empleadores (3), del escenario de estudio antes propuesto. Colaboradores que aportaron a la problemática una mejor autenticidad, en la cual nos permitió trasladarnos a la realidad que existe hoy en día, ya que dio sentido al surgimiento del presente trabajo de investigación.

Además, intervinieron 3 especialistas en materia Laboral, y así poder tener un mejor análisis, mediante el cual compartirán sus conocimientos obtenidos a lo largo de los años como especialistas de esta rama del Derecho.

Los participantes antes mencionados fueron punto clave para poder tener una mejor temática del problema planteado y así llegar a una veraz conclusión sobre la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el coronavirus y su posibilidad de convertirse en causal válida de despido, problemática que actualmente se presenta dentro del contexto social peruano, y no solo eso, sino que es una problemática a nivel mundial.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con la finalidad de recabar datos indispensables para el desarrollo de la presente investigación es que se empleó como técnica de recolección de datos a la entrevista, vista como una herramienta específica de investigación que permitió la suministración de datos relevantes para cumplir con los objetivos de la investigación (Ferreyro et al, 2014), la aplicación de las mismas fueron dirigidas a tres grupos específicos de personas, trabajadores, empleadores y profesionales del derecho, todos de la ciudad de Trujillo – La Libertad, quienes contribuyeron con sus ideas, opiniones, valoraciones del tema a estudiar.

De la técnica adoptada se desprendió que el instrumento de recolección de datos fue la guía de entrevista, entendida como el documento en el cual se encuentran los temas o preguntas que se plantearon a los participantes, siguiendo lineamientos establecidos en ella, como el tipo de preguntas a realizar, el orden de las mismas entre otros aspectos (Herrera, 2020).

| <b>TÉCNICAS</b> | <b>INSTRUMENTOS</b> |
|-----------------|---------------------|
| Entrevista      | Guía de entrevista  |

### **3.6. Procedimiento**

A consecuencia del problema planteado en el contexto actual que vivimos, y con el fin de responder a los objetivos trazados en la investigación es que se requirió el uso de la técnica de recolección de datos “entrevista” que tuvo como instrumento “la guía de entrevista”, misma que contiene las preguntas realizadas a los trabajadores y empleadores de 2 empresas privadas de Trujillo; asimismo, a 3 profesionales del derecho especializados en materia laboral, quienes con sus conocimientos absolvieron las interrogantes propuestas; consiguientemente, se llevó a cabo la discusión de resultados, tomando en cuenta las opiniones recabadas por los entrevistados, posiciones adoptadas por los investigadores del derecho, y normas jurídicas laborales pertinentes a la investigación planteada.

Con los datos que se obtuvieron mediante el procedimiento descrito líneas arriba, es que se pudo obtener un nivel de credibilidad, confiabilidad y calidad a la estructura de la presente tesis, y así se pudo garantizar un fruto final eficiente y que sirva como un aporte importante para la solución del conflicto estudiado.

### **3.7. Rigor científico**

Este se realizó mediante la validación de los instrumentos de recolección de datos, dado que existe una relación de nuestro título, el problema, objetivo general y los específicos.

Los instrumentos que se emplearon fueron calificados por 3 especialistas en el ámbito laboral, el turnitin se utilizó como herramienta para que se pueda comprobar un resultado menor al 25% de similitud de otras investigaciones y así tenga una mejor calidad.

No olvidemos que el presente trabajo de investigación ha seguido con las pautas y recomendaciones indicadas por la Universidad Cesar Vallejo, además, con las normas APA actualizada para lograr obtener una mejor coherencia en los argumentos que respaldan nuestro tema de investigación.

### **3.8. Método de análisis de datos**

El método empleado en la tesis fue el deductivo-inductivo, por lo que se analizó la realidad problemática planteada, al momento de aplicar las técnicas mediante sus instrumentos que se utilizaron para poder llegar a una conclusión eficaz.

Siendo así este análisis de datos contribuyo con suplir el vacío legal que actualmente se presente en nuestro ordenamiento jurídico peruano, vacío sobre la obligatoriedad de la vacuna contra la Covid-19 en el ámbito laboral. Por lo cual ayudara a los posibles problemas que se puedan presentar en la actualidad por la crisis sanitaria que se vive hoy en día.

Concluyendo con un magnífico resultado, que se dio mediante las técnicas y análisis que se utilizaron en la presente tesis.

### **3.9. Aspectos éticos**

El presente proyecto de investigación fue realizado bajo la originalidad de la redacción de los presentes autores, sin afectar los derechos de autor de otras

investigaciones, citándolos en formato APA, dándole la veracidad al desarrollo del problema planteado. Para este fin, se recurrió a la herramienta turnitin, con el objetivo de comprobar y verificar el grado de similitud que pudiera tener la investigación, atendiendo a estándares que permitan establecer al presente trabajo de investigación como uno singular y original, acorde a los valores éticos que debe tener todo investigador.

Haciendo referencia a la recolección de datos, que fueron a través de las guías de entrevista, tomando en cuenta la voluntad propia de los participantes, por lo cual se reservó la confidencialidad de los nombres de los colaboradores.

Finalmente, se respetó las indicaciones y consejos de nuestros asesores que nos fueron asignados, para que así podamos realizar un mejor proyecto de investigación, además respetando siempre la propiedad intelectual que se pudo utilizar, con fines de reforzamiento hacia nuestra realidad problemática que existe.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La siguiente etapa de nuestra investigación de **resultados**, hemos utilizado nuestro objetivo general y objetivos específicos, los cuales están relacionados a las preguntas formuladas mediante las guías de entrevistas, tanto como para empleadores-especialistas y trabajadores, por lo cual se hicieron dos entrevistas distintas.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°01: Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido**, este punto se refiere al primer objetivo específico de nuestra presente investigación.

**Tabla N.º 01.**

**ESPECIALISTAS Y EMPLEADORES:**

**PREGUNTA N°01: ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.**

| ESPECIALISTA N°01   | ESPECIALISTA N°02  | ESPECIALISTA N°03  |
|---|--|--|
| Dada la situación de la pandémica del COVID 19 que tuvo un impacto totalmente negativo para un país con muchas carencias como el Perú, es importante que todo trabajador se puede vacunar contra el covid 19, cumpliendo con las dosis completas que exige la normatividad jurídica vigente, como es el Decreto Supremo 179-2021-PCM; sin embargo, las situaciones de excepcionalidad pueden ser aquellos en que las vacunas comprometan la integridad, la vida o la salud de la persona. | Sí, que el trabajador acredite que la vacunación afectaría gravemente su salud por alguna composición alérgica o incompatible. | Por ahora el Gobierno ha dispuesto que la vacunación es obligatoria para ingresar a entidades públicas y privadas, como forma de evitar el contagio, sin embargo en materia laboral el estado ha señalado que quienes aún no se vacunan deberán hacer trabajo remoto, si sus funciones no lo permiten, el empleador deberá asignarle labores que se puedan hacer de forma remota, considero que podría realizarse alguna causa de justificación, siempre y cuando esta pueda acreditarse |

Asimismo, para efectos de sanciones laborales, tal exigencia se puede advertir del artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728.

fehacientemente, por ejemplo, alergia a algún componente de la vacuna.

| <b>EMPLEADOR N°01</b> | <b>EMPLEADOR N°02</b>   | <b>EMPLEADOR N°03</b>  |
|-----------------------|---|--|
| No creo.              | Sí es posible, dado que esto se trata de un experimento para lograr fabricar una vacuna contra el Sars Cov 2, que según la Declaración Universal de Bioética y Derechos Humanos suscrita por el Perú, la declaración de Helsinki y el Código de Núremberg, sólo puede ser aplicada en pequeños grupos de personas (30, 60 personas progresivamente) y siempre que se haya agotado la fase de experimentación con animales y se descarte el peligro para la vida de los seres humanos, una sola muerte justifica la suspensión del proyecto, lo que en este caso no se ha respetado, frente a las miles de muertes y lesiones graves permanentes a consecuencia de la inoculación de estas sustancias, lo que se puede verificar en el sistema de notificación de reacciones adversas a las vacunas de | Como caso propio no me he visto involucrada frente a esa situación, pero considero que en algunos casos por sus creencias religiosas o ideologías podrían no acatar la vacunación. |

Estados Unidos (VAERS) y en el de Europa (EUDRAVIGILANCE). El someter a una persona a ser parte de un experimento va en contra del derecho que tiene toda persona a expresar su consentimiento libre e informado previo a toda intervención médica preventiva, diagnóstica y terapéutica, y a revocar dicho consentimiento en cualquier momento y por cualquier motivo.

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas a los especialistas y trabajadores, se concluyó que, si se puede esgrimir alguna causa justificada para no vacunarse, cuando esta suponga un riesgo para la integridad y vida del trabajador, como en el caso de personas alérgicas a algún componente de la misma, o cuando tal vacuna vaya en contra de creencias religiosas o ideologías que pueda tener el trabajador. En este sentido con los resultados obtenidos, podemos afirmar que el trabajador si podrá justificar su negativa en una causal válida, siempre y cuando este sustentada en pruebas fehacientes y criterio objetivo que lo respalde.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

**Tabla N.º 02.**

**PREGUNTA N°02: ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>  | <b>ESPECIALISTA N°02</b>               | <b>ESPECIALISTA N°03</b>  |
|---|--|---|
| Si claro, puede ser considerado como una causal de despido relacionado con la capacidad del | Sí, la suspensión perfecta de labores. | Por ahora, no existe como causal de despido, pero si puede modificar aspectos prácticos de sus labores, como el |



trabajador, ello de conformidad con el artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, el cual prescribe que: "Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido. relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.". Esto es, el trabajador tiene la obligación de someterse y cumplir con las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades, con lo cual es perfectamente aplicable para el caso de

cambio de funciones para que se realice de forma remota su labor, la suspensión perfecta, licencia sin goce, etc.

la vacunación del covid 19; la sanción recaerá si se trata de una negativa injustificada, esto es que no existe una motivación, caso contrario si existe una justificación razonable, motivada y objetiva, no habría sanción alguna.

| <b>EMPLEADOR N°01</b> | <b>EMPLEADOR N°02</b>  | <b>EMPLEADOR N°03</b>   |
|-----------------------|--|---|
| Es posible.           | No debería puesto que existe el derecho al ejercicio pleno de la ciudadanía con todos los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales reconocidos por la Constitución... y los tratados internacionales de Derechos Humanos. | Sí puede originar algún efecto, como bien se sabe se busca la protección de los derechos de las personas, por parte de los trabajadores se velará por su derecho a la libertad de expresión, pero por parte de los empleadores nos vemos expuestos ante un riesgo contagioso. |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas tanto a especialistas y empleadores, se determinó que la negativa del trabajador a no vacunarse si puede generar algún efecto jurídico en la relación laboral, ya que se puede tomar como causal de despido relacionado con la capacidad del trabajador, de conformidad con el artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, el cual prescribe que: “Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, por lo cual debe de cumplir con las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes, en todo caso también se puede apreciar que se puede dar la suspensión perfecta de labores, a la negativa del trabajador a no vacunarse, teniendo en cuenta los resultados, es importante indicar que la negativa del asalariado si conlleva a generar efectos jurídicos dentro de la relación laboral (suspensión perfecta o el despido relacionado a la capacidad), asimismo el empleador estaría

actuando con el principio preventivo, donde tiene que velar por la salud de su personal.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

### **Tabla N.º 03.**

**PREGUNTA N°03: ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>  | <b>ESPECIALISTA N°02</b>   | <b>ESPECIALISTA N°03</b>   |
|---|--|--|
| Si claro, debe tratarse de una negativa injustificada, sin razón que motive la negativa del trabajador; empero dicha medida debe adoptarse luego de un procedimiento disciplinario que respete las garantías para la adecuada defensa del trabajador, ello conforme a las reglas del debido proceso, esto es que exista una carta de pre aviso, el traslado para que absuelva y una carta de despido, ello conforme lo establece el T.U.O. del Decreto Legislativo N°728. | Definitivamente, no. Las causas justas para el despido son las relacionadas a la capacidad y/o a la conducta del trabajador. | No, la normatividad vigente no habilita el despido por esta causa, puede suscitarse si la licencia sin goce, suspensión perfecta, etc. |
| <b>EMPLEADOR N°01</b>   | <b>EMPLEADOR N°02</b>  | <b>EMPLEADOR N°03</b>  |
| No considero se deba llegar a tal extremo.  | No.  | Sí, porque colocaría a los demás en riesgo al contagio.  |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas tanto a especialistas y empleadores, se determinó que si se puede habilitar al empleador a despedirlo siempre y cuando se relacione con la capacidad o conducta del trabajador a no quererse vacunar, pero dicha medida se debe tomar luego de un procedimiento disciplinario, para que no se vulnere su derecho de contradicción del trabajador o del debido proceso, pero en la normativa actual

no existe una norma explícita que lo dictamine tal cual el despido por no quererse vacunar, en este sentido podemos apreciar con los resultados obtenidos que el empleador está facultado a despedir al trabajador que no se quiera vacunar, siempre y cuando no sea de manera arbitraria, para que pueda generar sus respectivos descargos antes de la decisión final del empleador a terminar con la relación laboral definitiva.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

**Tabla N.º 04.**

**PREGUNTA N°04: Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid 19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>  | <b>ESPECIALISTA N°02</b>   | <b>ESPECIALISTA N°03</b>  |
|---|--|---|
| <p>El T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, y ello orientado con los Principios que informan el Derecho Laboral, tales como el Principio Protector y la Razonabilidad, además de las garantías del Debido Proceso y del Derecho de Defensa. Sin embargo, dentro del marco de una actitud prudente, y dado el impacto que tuvo el Covid 19 en los últimos años, puede ser una importante opción legislativa que se emita una normatividad laboral integral que unifique todas las aristas laborales para la temática del covid 19 en el ámbito laboral, como, por ejemplo, el despido, la suspensión, la remuneración, los beneficios sociales, etc.</p> | <p>No, pues actualmente las causas justas de despido son las relacionadas a la capacidad y/o a la conducta del trabajador.</p> | <p>Considero que habría casos en las que sería imposible realizar trabajo remoto, tal vez en esos casos se pueda regular el despido. Se prevé que finalmente la vacunación será necesaria para aplicar a cualquier trabajo.</p> |

| <b>EMPLEADOR N°01</b>   | <b>EMPLEADOR N°02</b>  | <b>EMPLEADOR N°03</b>   |
|---|--|---|
| No debería dado existe libertad de las personas amparadas por la ley. | No, sería ir en contra de derechos fundamentales como del derecho a la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y el Estado, el derecho al libre desarrollo y al bienestar, derecho a la libertad y seguridad. | Sí, por la falta de compromiso al grupo de trabajo, ya que no solo se colocaría en peligro su salud, sino que la del resto. |

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores, se llegó a fijar que dos especialistas y un empleador consideran como una opción viable la regulación de un despido a causa de una negativa de inocularse sin fundamentos, sin embargo, los demás entrevistados consideran que no se puede despedir al trabajador, ya que existen causas relacionadas a la conducta y capacidad para poder despedir al trabajador de forma justa, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, podemos llegar a decir que se puede dar una regulación como una causa justa por no quererse vacunar por parte del trabajador, pero no podemos dejar de lado que en el actual ordenamiento laboral, ya existen (conducta y capacidad).

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

**Tabla N.º 05.**

**PREGUNTA N°05: ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>  | <b>ESPECIALISTA N°02</b>  | <b>ESPECIALISTA N°03</b>  |
|---|---|---|
| Si claro, puede establecerse una normatividad interna, puede ser dentro del marco del Reglamento Interno de Trabajo, máxime que lo más beneficiados son los propios compañeros de | Considero que, no se podría obligar a ningún trabajador -bajo normas internas- a vacunarse. Incluso, actualmente, para el trabajo presencial, no se necesita una normativa interna pues existen | En mérito a ello es que no se ha permitido el regreso a laboral del personal no vacunado, para evitar propagar la enfermedad entre sus trabajadores, que ya están vacunados, podría |

trabajo, dado que todo trabajador se interrelaciona, es propia de la dinámica y dialéctica de las relaciones sociales y laborales. dispositivos normativos que obligan a los trabajadores -que realicen labor presencial- a vacunarse. De lo contrario, se suspenderá perfectamente la relación laboral. más adelante originarse esa obligatoriedad.

| <b>EMPLEADOR N°01</b> | <b>EMPLEADOR N°02</b>  | <b>EMPLEADOR N°03</b>  |
|-----------------------|--|--|
| Si, de acuerdo.       | El empleador está en la obligación de brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, pero no puede obligar a sus trabajadores a inocularse una sustancia que no brinda inmunidad, la persona vacunada enferma y contagia tan igual que una no vacunada, además hay que tener en cuenta que en el caso de presentarse efectos adversos tanto el empleador y el estado no asumirán la responsabilidad. | Considero que todos son libres de sentirse cómodos en el lugar que escojan, pero sí debería ser considerado en la normativa. |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas a especialistas y empleadores, se llegó a determinar que, si se podría incluir en la normativa interna de cada empresa, la medida que se debe vacunar el trabajador, dentro del reglamento interno de trabajo, ya que el empleador está en la obligación de implementar un ambiente saludable para todos sus trabajadores por igual, asimismo, de los resultados recaudados, podemos decir que el empleador está facultado a dictaminar la obligatoriedad de la vacuna para su personal que labore de manera presencial en la empresa, ya que estaría actuando preventivamente, salvaguardando la integridad de sus trabajadores.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.

**Tabla N.º 06.**

**TRABAJADORES:**

**PREGUNTA N°01: ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse?**

| <b>TRABAJADOR N°01</b>   | <b>TRABAJADOR N°02</b>  | <b>TRABAJADOR N°03</b>  |
|--|---|---|
| Principalmente por el miedo a supuestos efectos adversos que pudiera ocasionar la vacuna en sus organismos o en su descendencia.<br>Aparte de ello, hay otras posiciones que sustentan diversos motivos como religiosos, conspiración de grandes grupos económicos o de poder y que naturalmente prefieren exponerse al virus para lograr inmunidad natural. | Falta de información sobre los beneficios de la inoculación contra el COVID -19.<br>Posicionamiento en la mente colectiva de la población de los mitos sobre la vacuna.<br>Considero que se siguió con la compra de vacunas de baja efectividad, cuando los estudios actuales indican como las mejores Pfizer y Moderna, sin embargo, bajo el lema “toda vacuna es buena” se siguió con la compra de Sinopharm, AstraZeneca, etc. Basta con leer los comentarios en redes sociales que la misma gente pedía Pfizer y no se tomaba en cuenta ello. | Uno de los principales motivos es por miedo a que le implanten un virus y se pueda morir dentro de unos años. |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas a los trabajadores se llegó a determinar que dos de ellos consideran que los trabajadores no se vacunan por el miedo a consecuencias medicas negativas, y uno menciona la falta de información sobre los beneficios de la inoculación, por lo cual de los resultados obtenidos podemos observar que se deja entrever algunos motivos para tal negativa, para no quererse vacunar.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

**Tabla N.º 07.**

**PREGUNTA N°02: ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo?**

| TRABAJADOR N°01   | TRABAJADOR N°02  | TRABAJADOR N°03  |
|---|--|--|
| Si estoy vacunado con dosis completa y de refuerzo. Lo hice porque a mi entender, la vacuna tal cual ha sido desarrollada no supone un riesgo futuro para mi salud. | Si estoy vacunado con 3 dosis de Pfizer. Me vacuné porque si bien aún son vacunas en estudio en lo referente a resultados a largo plazo, considero que los “pro” superaban y con creces los posibles efectos colaterales | Si me encuentro vacunado, el motivo que lo hice fue por protección ante un posible contagio. |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas, se pudo establecer que los tres trabajadores se encuentran actualmente con las dosis completas, siendo que tomaron tal decisión porque consideran a las vacunas como seguras, y cumplen con proteger del coronavirus. Asimismo, de los resultados conseguidos se llega a observar que los trabajadores en la mayoría de casos si se encuentran vacunados, con todas las dosis decretadas por el gobierno central, para poder laborar de manera presencial y no remota.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

**Tabla N.º 08.**

**PREGUNTA N°03: ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué?**

| TRABAJADOR N°01   | TRABAJADOR N°02   | TRABAJADOR N°03   |
|---|---|---|
| Sí, porque las personas no vivimos aisladas de las demás y al no vacunarnos exponemos a terceras partes que pudieran no tener un sistema de inmunológico fuerte aun cuando estén vacunadas. | Considero que debe ser obligatoria, pero con una vacuna de estudio constante y de efectividad alta, calidad comprobada y de laboratorios de reputación internacional. Como Pfizer y Moderna y no contentarnos con | Si debe de ser obligada por consideración y respeto hacia los demás que se vacunaron. |



vacunas que países de Europa descartan y dan como donaciones al Perú. Bajo ese marco considero que debe ser obligatorio porque el derecho de uno muere cuando empieza el derecho de otro. Por lo que en salud no se puede afectar el derecho de los demás exponiéndolos a personas sin dosis de vacuna.

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas, se pudo arribar a declarar que los tres trabajadores entrevistados consideran que la vacuna debe ser obligatoria, para que así se proteja no solo el individuo, sino la colectividad, por lo cual de los resultados emanados se llegan a entrever que dicha medida de obligatoriedad a vacunarse esa acogida positivamente por los trabajadores, ya que se está salvaguardando la salud de cada uno de ellos, y no empeorar la crisis sanitaria que se vive en la actualidad.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

**Tabla N.º 09.**

**PREGUNTA N°04: ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna?**

| TRABAJADOR N°01   | TRABAJADOR N°02  | TRABAJADOR N°03  |
|---|--|--|
| Sí, de acuerdo a la normatividad vigente, nadie que no tenga las 3ra dosis, puede ingresar a laborar. | Se acata las disposiciones dadas por el gobierno central a través del Minsa. | En mi centro de labor acatan todas las disposiciones que ordena el gobierno central. |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas, se estableció que los tres trabajadores mencionan que en su centro de labores acatan las disposiciones generales del gobierno central y, por ende, si se exige la vacuna para poder laborar de forma presencial. Asimismo, podemos decir que, de los resultados, se llega a determinar que las empresas vienen acatando dicha

medida dispuesta por el Estado Peruano, en consecuencia, se dispone de manera general sin excepción alguna.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

## **INTERPRETACIÓN GENERAL**

De la aplicación de las entrevistas realizadas a especialistas, empleadores y trabajadores en relación al objetivo específico N°01, en principio se determinó que algunos trabajadores no quieren inocularse por la falta de información de la vacuna y medio a consecuencias negativas en su salud.

Subsecuentemente, algunas causas justificantes de parte del trabajador a no vacunarse son: por la integridad del mismo trabajador, como en el caso de que los componentes que contiene la vacuna pueden ser incompatibles con el organismo humano, creencias religiosas y por trastornos de inmunodeficiencia, en esta misma línea de ideas Kevat et al. (2021) nos explica que algunas de las causas pueden ser tanto personales, como creencias religiosas o políticas. En cuanto a las causas injustificadas estas se traducirían en una negativa del trabajador sin fundamentos o pruebas validas objetivas que respalden tal decisión.

Asimismo, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente el trabajador que se niega a la inoculación de manera injustificada, estaría incumpliendo con el esquema de vacunación, lo que eventualmente generara que se le aplique la suspensión perfecta, siempre y cuando la naturaleza de su actividad implique labores presenciales. Posteriormente el empleador está habilitado a despedirlo siempre y cuando obedezca a una causa justificada, que puede ser relacionada a la capacidad o conducta. Aldonate (2021) o Mórtola et al (2021) proponen que se debería introducir dentro del Reglamento Interno de Trabajo la obligatoriedad de la Vacuna para que, de esta forma, al incumplimiento de tal disposición interna por parte del trabajador de manera injustificada, se le pueda aplicar un despido fundamentado en el incumplimiento del RIT. Por otro lado, otra causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador sería el incumplimiento injustificado de las medidas profilácticas prescritas por el médico ocupacional, entendiéndose como medida profiláctica la vacuna contra la covid-19. Tal decisión de despido al margen de cumplir con fundamentarse en causa justa, obedece al

deber del empleador a brindar un ambiente saludable para el común de sus trabajadores, es decir, existe un interés colectivo de salvaguardar el derecho a la salud en el centro de labores.

Para concluir queda claro que los supuestos ya antes mencionados servirán como sustento válido para poder optar por el despido y sea considerada como una causa justificada en el ordenamiento jurídico laboral vigente.

*Fuente: elaboración propia.*

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°02: Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19, este punto se refiere al segundo objetivo específico de nuestra presente investigación.**

**Tabla N.º 10.**

**ESPECIALISTAS Y EMPLEADORES:**

**PREGUNTA N°06: Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>   | <b>ESPECIALISTA N°02</b>  | <b>ESPECIALISTA N°03</b>   |
|--|---|--|
| Debe existir un balance razonable, en que se ponderen ambas situaciones, de tal modo que dada la situación actual, que todavía no terminamos la pandemia del covid 19, es fundamental que se cuente con un ambiente de trabajo salubre y protegido, en donde el completar la estrategia de vacunación es fundamental, claro pueden existir situaciones de excepción, cuando exista un motivo | Como hombres y mujeres de derecho, sabemos que el interés colectivo está por encima del interés individual. No obstante, no se puede obligar a la vacunación a ningún trabajador. | Si, siempre los derechos colectivos se encuentran sobre los derechos individuales, es un sentido de supervivencia, en este caso de la raza humana, pero en otros casos pueden ser la supervivencia del estado, supervivencia de la economía nacional, etc. |

razonable, es por eso que el artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, hace mención a la negativa injustificada.

| <b>EMPLEADOR N°01</b> | <b>EMPLEADOR N°02</b>  | <b>EMPLEADOR N°03</b>   |
|-----------------------|--|---|
| Debe primar ambos.    | La libertad individual debe primar, teniendo en cuenta que no existe una vacuna segura y eficaz contra el Sars Cov 2, vacunados y no vacunados enferman y contagian por igual. | Debe prevalecer el interés colectivo por tratarse la mayoría. |

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores, se estableció que la totalidad de especialistas y mayoría de empleadores consideran que el interés colectivo siempre va a primar, por ende, el derecho a la salud en el trabajo, de los trabajadores, empleadores y hasta terceros clientes está encima del interés individual. En esta línea de ideas, al existir una confrontación de derechos individuales con derechos colectivos, se preferirán los segundos, trayendo como consecuencia, que el trabajador deba vacunarse, o tomar otra medida para garantizar la satisfacción del interés colectivo.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

#### **Tabla N.º 11.**

**PREGUNTA N°07: Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>   | <b>ESPECIALISTA N°02</b>   | <b>ESPECIALISTA N°03</b>  |
|--|--|---|
| Hay que tener mucho cuidado, dado que me parece que no se trata de una colisión de derechos, dado que el Test de Ponderación (de Roberr Alexy) se hace frente a colisión de principios, lo que me parece que no se trata | No se produce una colisión de derechos, simplemente, no se puede despedir a un trabajador por no estar vacunado. | Considero que sí, habría una colisión del derecho a la libertad de trabajo, libre desarrollo de la personalidad contra la salud pública, para la cual seguro se desarrollara un test de proporcionalidad para |

de ello, dado que estamos ante todo frente una regla prevista en el artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N°728, el cual hace mención a la negativa injustificada, entonces aquí la solución es realizar un juicio de subsunción, en que es fundamental evaluar si se trata o no de una negativa injustificada.

establecer que derecho se impondría.

| <b>EMPLEADOR N°01</b> | <b>EMPLEADOR N°02</b> | <b>EMPLEADOR N°03</b>                   |
|-----------------------|-----------------------|---|
| Si, de acuerdo.       | Si.                   | Sí, por los derechos que se le otorgan. |

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores, la mayoría llegaron a manifestar que si existiría una colisión de derechos, teniendo por un lado la libertad de trabajo o libre desarrollo de la personalidad, frente al derecho a la salud pública. Por ende, se tendría que aplicar un test de ponderación, a fin de determinar qué derecho es el que debe primar y su justificación.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

#### **Tabla N.º 12.**

**PREGUNTA N°08: Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>  | <b>ESPECIALISTA N°02</b>  | <b>ESPECIALISTA N°03</b>  |
|---|---|---|
| Me parece que no, la clave es que se pueda contar con una normatividad jurídica integral que regule la temática del covid 19 dentro del ámbito laboral. | Así planteada la pregunta; es decir, si existe obligación de vacunarse para poder trabajar, sí podría afectar, entre otros, el derecho al trabajo. Sin embargo, | Como lo señalé afectaría los derechos a la libertad de trabajo y el libre desarrollo de la personalidad, sin embargo, llegado el momento esta obligatoriedad deberá |

regulación establece la obligatoriedad de la vacunación para el trabajo presencial. pasar por un test de proporcionalidad para establecer si puede imponerse sobre estos derechos.

**EMPLEADOR N°01**

Si, la libertad individual.

**EMPLEADOR N°02**

Derecho a una relación laboral sin limitación al ejercicio de los derechos constitucionales y el derecho al respeto de la dignidad del trabajador, art. 23 de la constitución. Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral. Art 26 inciso 1 de la Constitución.

**EMPLEADOR N°03**

Sí, a la libertad de decidir por su integridad física.

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores, se logró obtener un consenso de que la implementación de alguna normativa que establezca la vacuna obligatoria para trabajar vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el derecho al trabajo, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad individual, respeto de la dignidad del trabajador, derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación. Teniendo estos datos en cuenta, queda claro que, en principio, una vacuna obligatoria supone un menoscabo a derechos fundamentales, sin embargo, no se debe dejar de lado cual sería la finalidad de tal regulación normativa, y si esta responde a intereses que superan tal menoscabo.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

**Tabla N.º 13.**

**PREGUNTA N°09: ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?**

**ESPECIALISTA N°01**

Eso es interesante, dado que el Decreto Supremo 179-2021-PCM se

**ESPECIALISTA N°02**

El Gobierno ha establecido dispositivos normativos que

**ESPECIALISTA N°03**

Creo que la obligatoriedad dependerá mucho de la

orienta hacia una obligatoriedad; de tal modo que, a fin de poder acabar con la pandemia del Covid 19 sería necesario que sea obligatorio.

establecen que, para la labor presencial, se debe contar con el esquema completo de vacunación y, por ahora, hasta la tercera dosis.

situación epidemiológica que estemos viviendo, en estos momentos parece que entramos en una fase de calma, sin embargo, si volvemos a experimentar la alta tasa de mortalidad de los primeros meses de la pandemia, y la escases de oxígeno, estaría de acuerdo con la obligatoriedad de la vacuna.

| EMPLEADOR N°01 | EMPLEADOR N°02  | EMPLEADOR N°03  |
|----------------|---|---|
| No.            | No puede obligar a inocularse una sustancia de la que no hay estudios que garanticen la seguridad y efectividad, sin embargo, existen, a la actualidad, muchos estudios que evidencian lo ineficaces y dañinas para la salud. | Sí, creo que si fuera de esa forma alcanzaríamos un porcentaje mayor de las personas vacunadas. |

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores, se concluyó que la mayoría considera valida a la vacuna como requisito para laborar de manera presencial, pues responde a la finalidad de acabar con la pandemia, y obtener una inmunización de mayor porcentaje de personas. Opiniones que a la actualidad coinciden con la normativa hoy vigente en torno al trabajo presencial y la obligatoriedad de contar con el esquema completo de vacunación, hasta la tercera dosis.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

**Tabla N.º 14.**

**TRABAJADORES:**

**PREGUNTA N°5: ¿Según su opinión, las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador?**

| TRABAJADOR N°01 | TRABAJADOR N°02 | TRABAJADOR N°03 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
|-----------------|-----------------|-----------------|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>No, porque a mi criterio, exigir a una persona cumpla con la vacunación es cuidar su salud y la de los demás y no al contrario.</p> | <p>Considero que no, porque en la norma se señala que se tiene la opción del trabajo remoto siempre y cuando sea posible y el trabajador persista en no vacunarse.</p> | <p>Pienso que no vulneran, al contrario, les inculca a cuidarse de los posibles contagios que se puedan presentar.</p> |
|--|--|--|

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas, se obtuvo un consenso de la opinión de los trabajadores, quienes consideran que las vacunas obligatorias no suponen vulneración alguna a sus derechos específicos e inespecíficos, ya que estas buscan cuidar la salud y además tienen opciones como el trabajo remoto si deciden no vacunarse (siempre que sea compatible con la naturaleza de su labor).

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

**Tabla N.º 15.**

**PREGUNTA N°06: ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo?**

| TRABAJADOR N°01   | TRABAJADOR N°02  | TRABAJADOR N°03  |
|---|--|--|
| <p>Por supuesto que sí, pues la carga viral será más alta y aunque quizás no sea letal para una población laboral que está entre los 20 a 50 años, si puede ser para otros integrantes de su hogar o para compañeros de trabajo con comorbilidades.</p> | <p>Por supuesto ya que el nivel de contagio (la probabilidad de una persona contagiar a otra) se mantiene igual más allá de que se empezó con la reactivación económica y la vuelta a la "normalidad" de la población con sus actividades diarias.</p> | <p>Si porque los exponen ante el contagio y por ende ser portadores del virus.</p> |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas, se obtuvo un consenso de la opinión de los trabajadores, quienes manifiestan su preocupación, ya que consideran como un riesgo latente a los trabajadores no vacunados, pudiendo aumentar la carga viral, y exposición al contagio. En esta línea de ideas, el interés general de que todos los trabajadores se encuentren



vacunados no solo preocupa al Estado, sino que también, nace una preocupación dentro de los trabajadores.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

#### **Tabla N.º 16.**

**PREGUNTA N°07: ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial?**

| <b>TRABAJADOR N°01</b> | <b>TRABAJADOR N°02</b>   | <b>TRABAJADOR N°03</b>  |
|------------------------|--|---|
| Totalmente de acuerdo. | Claro que sí, para seguridad y tranquilidad de los trabajadores y de sus respectivas familias. | Creo que todos los peruanos debemos de contar con nuestro carnet de vacunación porque es una obligación de cada uno haberse vacunado, para cuidarse y cuidar a los demás de cualquier contagio. |

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas, se obtuvo un consenso de la opinión de los trabajadores, quienes se encuentran de acuerdo con el requisito de tener el carnet de vacunación completo para poder trabajar de manera presencial, obedeciendo a un concepto de seguridad, tranquilidad y cuidado dentro del lugar de trabajo. Entonces, existen causas justificantes que fundamentan el requerimiento que actualmente el Estado solicita (carnet de vacunación).

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

#### **INTERPRETACIÓN GENERAL**

De la aplicación de las entrevistas realizadas a especialistas, empleadores y trabajadores en relación al objetivo específico N°02, en principio se determinó que el despido a consecuencia de negarse a la vacuna supone una colisión de derechos, teniendo por un lado el derecho a la libertad individual o de trabajo, y por otro el derecho a la salud pública. En este sentido Elise (2019) menciona que las vacunas obligatorias implican una lucha entre el individualismo frente a la

necesidad creciente de tener en cuenta un bien público mayor. Lo que deja en evidencia la existencia de una confrontación de derechos en tal contexto.

En esta línea de ideas, el derecho que debería primar según los encuestados, es el interés colectivo vinculado al derecho a la salud, pues lo que se busca es terminar con la pandemia y aminorar los riesgos por la covid-19, en consecuencia, el trabajador debe vacunarse, cumpliendo de esta manera con las disposiciones que actualmente el Estado Peruano puso en vigencia para la implementación del trabajo presencial. Contrario sensu, al no querer vacunarse, generaría una preocupación para los compañeros de trabajo, pues representa un riesgo de contagio mayor.

A manera de finalizar la idea, se puede afirmar que, si bien el despido del trabajador no vacunado implica una superposición de derechos, y eventualmente la exclusión de uno de ellos, esto no supone un despido ilegal, ya que las causas que motivan tal decisión, son superiores.

*Fuente: elaboración propia.*

**OBJETIVO ESPECÍFICO N°03: Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19,** este punto se refiere al tercer objetivo específico de nuestra presente investigación.

**Tabla N.º 17.**

**ESPECIALISTAS Y EMPLEADORES:**

**PREGUNTA N°10: ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?**

| <b>ESPECIALISTA N°01</b>  | <b>ESPECIALISTA N°02</b>   | <b>ESPECIALISTA N°03</b>  |
|---|--|---|
| El empleador está facultado para adoptar las medidas para iniciar el procedimiento de despido, sin embargo, ello no lo imposibilita para adoptar otras medidas. | No se puede despedir al trabajador por su negativa a vacunarse, lo que actualmente existe, razonablemente, es la suspensión perfecta de labores. | El despido deberá primero cumplir ciertos requisitos, puedo señalar que por ejemplo debe tenerse en cuenta si las funciones son esenciales para el funcionamiento de la empresa o institución, si las funciones no pueden realizarse de forma remota, si el puesto necesita de personal |

sumamente especializado, se le puede invocar a su vacunación, y darle un tiempo prudencial para realizarlo, pueden ser requisitos para el despido, si no se cumple con ello pueden tomarse medidas como el trabajo remoto, suspensión perfecta o licencia sin goce, que en esencia tiene efectos similares al despido.

| EMPLEADOR N°01                      | EMPLEADOR N°02   | EMPLEADOR N°03                      |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| No, debería adoptar otras acciones. | No se debería habilitar al empleador a hacer despidos, no es posible condicionar una inoculación por la que tanto gobierno como empleador no se harán responsables ante posibles efectos adversos. | Se les debería tomar otras medidas. |

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores, se obtuvo que, no se puede habilitar al empleador, a despedir al trabajador, por lo que existe la suspensión perfecta de labores o inclusive se deberían adoptar otro tipo de medidas disciplinarias respecto a la negativa injustificada. De lo resultado obtenidos se puede evidenciar que el empleador no se encuentra facultado para poder tomar la decisión de llegar a despedir al asalariado, por lo que tendría que optar por otra salida, más factible.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

**Tabla N.º 18.**

**PREGUNTA N°11: ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?**

| ESPECIALISTA N°01 | ESPECIALISTA N°02 | ESPECIALISTA N°03 |
|-------------------|-------------------|-------------------|
|-------------------|-------------------|-------------------|

|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
| Me parece que no, claro está el Reglamento Interno de Trabajo debe estar orientado dentro del marco que establece la normatividad jurídica positiva. | Definitivamente considero que, alguna regulación interna vulneraría la normativa laboral vigente. Además, de ser irrazonable y desproporcionado. | Actualmente no sería compatible. |
|--|--|----------------------------------|

|                                      |                       |   |
|--------------------------------------|-----------------------|---|
| <b>EMPLEADOR N°01</b>                | <b>EMPLEADOR N°02</b> | <b>EMPLEADOR N°03</b>   |
| Si, de acuerdo, no sería compatible. | No sería compatible.  | Considero que no, ya que se supone que busca la protección de los derechos. |

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas realizadas a especialistas y empleadores, se llegó a determinar que, no sería compatible con la legislación laboral vigente, por lo que dentro del reglamento interno de trabajo no se puede establecer la obligatoriedad de la vacuna y como consecuencia el despido, pues se debe considerar la regulación de tales instrumentos dentro del marco de la normativa jurídica positiva, además, que podría incurrirse en irrazonabilidad y desproporcionalidad. En esta línea de ideas, se puede apreciar que no sería posible implementar dentro del RIT la negativa del trabajador a no querer vacunarse, por lo estaría en contra de la legislación laboral vigente.

*Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.*

**Tabla N.º 19.**

**PREGUNTA N°12: Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?**

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>ESPECIALISTA N°01</b>   | <b>ESPECIALISTA N°02</b>   | <b>ESPECIALISTA N°03</b>  |
| La negativa injustificada puede ser motivo de despido, para lo cual el empleador debe –ante todo- realizar un procedimiento justo, respetando el debido proceso y el derecho de defensa, en la que se le debe imputar el cargo al trabajador a través de | No considero que deba existir una sanción disciplinaria, simplemente, la relación laboral se suspende y, el empleador podría contratar bajo suplencia a otro trabajador. | Actualmente no existe sanción por la negativa sea injustificada o justificada, ya que no es obligatorio aun para los trabajadores. Pero, creo que dependiendo de las circunstancias en el futuro podría ser el despido. |

una carta de pre aviso, para que pueda el trabajador absolver el traslado, y una vez cumplido aquello, la empleadora podrá adoptar la decisión de despedir al trabajador.

| EMPLEADOR N°01   | EMPLEADOR N°02                           | EMPLEADOR N°03  |
|--|--|---|
| Aquella que sea compatible con la legislación laboral vigente. | No debería haber ningún tipo de sanción. | Si el trabajador se rehúsa a vacunarse, se le podría imponer más seguridad para evitar que se relacione con los ya vacunados y no solo es por velar el bienestar de los que acatan lo impuesto por el gobierno, sino que también al no haberse vacunado no tiene anticuerpos que contravengan con el virus si es que se contagia; pero si desacata lo que se le planteó, proporcionarle la alternativa a que deje el trabajo. |

**INTERPRETACIÓN:** De las entrevistas aplicadas tanto a especialista y empleadores, se concluyó que la mayoría considera que de manera primigenia no se le puede poner ningún tipo de sanción al empleador por no vacunarse, sin embargo, se deja carta abierta a un posible procedimiento de sanción en el futuro, siempre y cuando sea compatible con la legislación laboral vigente, y que reúna los requisitos de tal, como el debido proceso, imputar el hecho mediante carta de preaviso, dar tiempo razonable para que el empleado pueda hacer sus descargos, justificar o no su negativa a inocularse, y de ser el caso, sancionarlo o no. De los resultados recaudados, se puede evidenciar que el proceso disciplinario a seguir, deberá ser relacionado con la legislación laboral actual, para no generar alguna arbitrariedad por parte del empleador y por lo consiguiente no se le vulnere derecho alguno al asalariado.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas y empleadores.

**Tabla N.º 20.**

**TRABAJADORES:**

**PREGUNTA N°08: ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias?**

| <b>TRABAJADOR N°01</b> | <b>TRABAJADOR N°02</b>   | <b>TRABAJADOR N°03</b>   |
|------------------------|--|--|
| Sí, lo sé.             | Son medidas establecidas dentro de la normativa que maneja cada empresa. Si algún trabajador comete una falta señalada en esas normas se le aplicará la sanción respectiva y establecida en ese mismo marco normativo. | Es una amonestación que se les impone a quien infringe una regla, norma o instrucción. |

**INTERPRETACIÓN:** Todos los trabajadores al responder la entrevista, manifestaron tener conocimiento acerca de las sanciones disciplinarias, y que estas se aplican cuando los trabajadores incumplen las normas internas de trabajo. De los resultados, se llegó a entrever que tienen conocimiento pleno a lo que es una sanción disciplinaria y que inclusive conocen lo que podría llegar a suceder si se aplicara una de estas, por no acatar las disposiciones impuestas por el empleador.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.

**Tabla N.º 21.**

**PREGUNTA N°09: ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajar por encontrarse vacunado?**

| <b>TRABAJADOR N°01</b> | <b>TRABAJADOR N°03</b>  | <b>TRABAJADOR N°04</b>   |
|------------------------|---|--|
| Totalmente de acuerdo. | Considero que sí, siempre y cuando no pueda dicho trabajador realizar trabajo remoto. Pero como indica la norma actual dada por el gobierno central, el vínculo laboral se mantiene durante un plazo mientras se aplica | Si estoy de acuerdo que se le abone su sueldo si el trabajador realiza su trabajo de forma remota, pero si ya no se le permite laborar en forma remota y se necesita su presencia y el trabajador no desea vacunarse el empleador tiene la |

una suspensión facultad de actuar y perfecta. Si durante ese poner al trabajador en lapso el trabajador suspensión perfecta, insiste en no vacunarse, esta disposición esta esto daría paso a un abalada por el gobierno posible despido. central.

**INTERPRETACIÓN:** Todos los trabajadores al responder la entrevista, se encuentran de acuerdo con que no se le pague al trabajador que no se haya vacunado, sin embargo, se debe toman en cuenta que, si el trabajador no vacunado, y con un cargo compatible con el trabajo remoto, debería prestar servicios de tal manera y recibir su remuneración. En esta línea de ideas, se aprecia que el asalariado que no tenga su esquema completo de vacunación, no se le debería otorgar una remuneración, por el motivo que no podría asistir al centro de labores y por ende no estaría prestando sus servicios, por lo cuales se le debería retribuir dicha paga.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

## Tabla N.º 22.

**PREGUNTA N°10: ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido?**

| TRABAJADOR N°01  | TRABAJADOR N°02  | TRABAJADOR N°03   |
|--|--|---|
| Sin justificación razonable y entendiéndose por razonable que la vacuna supone un riesgo mayor a su vida, creo que si es justificado el despido. | Sí, pero luego de previamente haber quemado todas las etapas señaladas en la normativa vigente, hasta llegar a este fin del vínculo laboral. | Si poque no le importa ni su bienestar ni el de sus compañeros. |

**INTERPRETACIÓN:** Todos los trabajadores al responder la entrevista, se encuentran de acuerdo a un despido como sanción de una negativa a vacunarse, siempre y cuando tal negativa sea injustificada, se haya respetado el procedimiento de sanción disciplinaria, obedeciendo tal medida a un bienestar en la salud general de los trabajadores en el centro de labores. Lo que deja en evidencia en buena cuenta que, si bien el trabajador puede

negarse a la vacunación, sino tiene causas objetivas que avalen tal decisión, el eventual despido será la medida más adecuada para proteger intereses superiores colectivos.

*Fuente 2: Entrevistas aplicadas a trabajadores.*

## **INTERPRETACIÓN GENERAL**

De la aplicación de las entrevistas realizadas a especialistas, empleadores y trabajadores en relación al objetivo específico N°03, en principio se determinó que los entrevistados no consideran factible la implementación de una sanción disciplinaria a consecuencia de una negativa injustificada del trabajador a vacunarse, debiéndose solamente aplicar la suspensión perfecta, pues es la medida que el gobierno ha dispuesto para aquellos trabajadores que no se encuentren con el esquema complejo de vacunación; sin embargo los entrevistados refieren que se deja como posibilidad que más adelante el gobierno pueda implementar tal procedimiento disciplinario en este contexto. Boza (2011) menciona que la sanción disciplinaria surge del poder de dirección que tiene el empleador, y servirá para asegurar el cumplimiento normativo de cada empresa. Asimismo, este poder de dirección nace a partir del contrato de trabajo.

Se acota que, si bien es cierto, a la actualidad no existe norma taxativa que establezca sanción disciplinaria para la conducta del trabajador a no querer inocularse, esto es una realidad que eventualmente se regulara, pues como se viene mencionando, el interés individual del trabajador a no vacunarse, se encontrara limitado frente a la necesidad creciente de salvaguardar el derecho a la salud de la colectividad. En consecuencia, se podrá implementar un proceso de sanción disciplinaria en este contexto.

*Fuente: elaboración propia*



La siguiente etapa atañe a la **discusión** de los resultados que se obtuvieron de la aplicación de nuestras entrevistas. Para ello se tomó en consideración la opinión de los entrevistados, los antecedentes de la presente tesis, las opiniones de autores citados en nuestro marco teórico y la opinión de los investigadores.

Con respecto al objetivo específico N°01: **Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido**; en lo que respecta al análisis de las entrevistas realizadas a los especialistas y empleadores, estos mencionan que se podría justificar tal negativa si las vacunas suponen un detrimento de la integridad, la vida o salud de la persona, para aquellas personas que son alérgicas a los componentes de la vacuna contra el coronavirus, o cuando median creencias religiosas o ideológicas. Asimismo, los trabajadores consideran que algunos de los motivos que alegan sus compañeros para no vacunarse son, el miedo a supuestos efectos adversos de la vacuna, conspiraciones de grupos económicos o de poder, la falta de información sobre la vacuna, o miedo a que se le implante un virus que genere su muerte. Esta información se encuentra sustentada en términos similares en base al antecedente realizado por Kevat et al. (2021) quien explica que algunas causas para no vacunarse son las creencias personales, religiosas o políticas, que se convertirán en un conflicto frente a iniciativas de vacunación. En esta misma línea de ideas, mediante la Carpeta Fiscal 288-2022 se resolvió un conflicto en relación a un trabajador y su negativa a vacunarse fundamentando que su libertad individual de elegir “no ser rata de laboratorio de las empresas creadoras de las vacunas contra la covid-19”, lo que resulta en una causa que no reviste de manera suficiente las justificaciones para que tal decisión sea considerada como válida, es por ello, que su empleador decidió culminar con la relación laboral que mantenían, opinión que también fue adoptada por el fiscal a cargo del caso, quien argumentó que la salubridad colectiva debe primar, pues el contexto actual que vivimos debe ser prioritario, y por ende, se debe aminorar todo riesgo que represente el contagio de coronavirus.

De lo antes mencionado se determina que existen una lista de supuestos que motivan a los trabajadores a no vacunarse, sin embargo, no todos estos supuestos

calzan como causas justificantes para negarse a la vacunación y no ser despedidos, pues recordemos que las vacunas son consideradas seguras, eficaces, con estudios que avalan su aplicación, y que obedecen a criterios objetivos de la medicina, bioingeniería, ciencia, entre otros; por ende, la sola afirmación de que la persona no quiere vacunarse sin demostrar justificación alguna avalada por estudios o criterios objetivos calzaría de forma perfecta al supuesto de negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19, y en consecuencia, podría ser despedido. Distinto sería si el trabajador a través de prueba realizada por médico ocupacional, determine la imposibilidad médica de la inoculación al sujeto, por causa fundamentada.

En relación al objetivo específico N°02: **Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19**; se pudo observar las entrevistas realizadas a los especialistas y empleadores, quienes mencionan que efectivamente dentro de un contexto en el que se despide a un trabajador a consecuencia de no querer vacunarse sin justificación, si existe una colisión de derechos, teniendo por un lado el derecho a la libertad individual de decidir vacunarse o no, frente al derecho a la salud pública sobre la lucha contra el coronavirus, y medida de prevención. Esta información se encuentra sustentada en términos similares en base al antecedente realizado por Elise (2019) quien manifiesta, que el tema sobre vacunas obligatorias de manera general reviste polémica, al existir conflicto de dos tipos de intereses, el individualismo frente a un bien público mayor.

Sin embargo, no se debe perder de vista que los trabajadores, empleadores y especialistas entrevistados convergen en su mayoría en la opinión de que tal despido se encuentra fundamentado en salvaguardar el interés colectivo de tener un derecho a la salud protegido, pues tener a un trabajador sin vacunas supone un riesgo. Algunos especialistas consideran que para una mejor precisión se debería aplicar el test de proporcionalidad o ponderación, con la finalidad de realizar un balance razonable de ambos derechos, tomando en cuenta el actual contexto en el que vivimos a consecuencia del coronavirus, a fin de establecer que derecho debería prevalecer. En esta línea de ideas, mediante el Expediente 00725-2022-0-

1601-JR-CI-05 la primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad realiza el test de ponderación de derechos , teniendo en consideración el derecho a la libertad para decidir vacunarse, frente a las disposiciones del gobierno a aplicarse la vacuna de manera obligatoria a fin de efectuar labor presencial, determinando que la norma sobre la vacuna como requisito para realizar labor presencial es el medio idóneo para evitar contagios de covid-19, evitar carga en hospitales, y evitar posibles problemas para el empleador, lo que de ningún modo presupone vulneración alguna al derecho al trabajo, en consecuencia, que se le solicite a los trabajadores la vacunación completa, resulta razonable, pues como resultado se satisface adecuadamente el derecho a la salud, vida e integridad, siendo de esta manera, derechos superiores, frente a la libertad de decidir vacunarse. Al margen de lo antes mencionado, en cuanto a la vacuna obligatoria para los trabajadores, estos convergen en opinar que tal disposición no vulnera de modo alguno sus derechos específicos e inespecíficos, ya que la vacuna se implementó para cuidar la salud.

De lo descrito podemos señalar que estamos en su mayoría de acuerdo, pues la restricción que se causa a la esfera individual para poder tomar decisiones sobre nuestro propio cuerpo (aplicarse la vacuna para poder trabajar de manera presencial), en principio supone una limitación del ejercicio de un derecho, pero como bien se ha mencionado, esta restricción obedece a una causa preferente (derecho a la salud colectiva). Lo que trae como resultado que dos derechos colisionen, y deba aplicarse un mecanismo para poder establecer que derecho debe ser afectado con el fin de satisfacer las necesidades de otro, siendo correcto llegar a la conclusión de que el derecho a la salud colectiva debe ser el bien que no se afecte, pues suponer lo contrario implicaría arriesgarse a generar una fuente infecciosa no solo en el centro de trabajo, sino que también dentro de la sociedad. Por otro lado, no nos encontramos de acuerdo con lo manifestado por los trabajadores en relación a que no existe vulneración de sus derechos si es que les obligan a inocularse para poder trabajar de manera presencial, pues como ya se mencionó anteriormente, si existe vulneración, pero esta se encuentra justificada.

En relación al objetivo específico N°03: **Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19**, se pudo observar en las entrevistas realizadas a los especialistas y empleadores, que estos manifiestan que a la actualidad no existe norma que faculte al empleador en principio a despedir al trabajador que injustificadamente no quiera vacunarse, asimismo, tampoco se encuentra facultado de introducir dentro del reglamento interno de trabajo, la obligatoriedad de la vacuna, en consecuencia, no puede haber proceso de sanción disciplinaria por tal actuar. Estas afirmaciones coinciden en términos similares con el antecedente realizada por Poquet (2021) quien refiere que, en su país, no se considera lícito despedir a un asalariado solo por negarse a recibir la vacuna contra la SARS\_CoV\_2. Contrario sensu, los trabajadores encuestados manifiestan que estarían de acuerdo que el empleador les retenga sus remuneraciones al no cumplir con las dosis completas de la vacunación, así mismo, están de acuerdo en que sea el despido una sanción a consecuencia de una renuencia a la vacunación sin fundamentos, siempre y cuando se respete el procedimiento regulado para tal decisión, pues tal medida responde al bienestar general de la salud de todos los trabajadores en el centro de labores. Dichas posiciones coinciden y se complementan con opiniones de Aldonate (2021) o Mórtola et al (2021) que consideran factible la posibilidad de que el empleador en merito a su deber de prevención, pueda regular dentro del Reglamento Interno del Trabajo (RIT) la obligatoriedad de la vacuna, para que eventualmente sirva como fundamento ante un posible despido a consecuencia de la negativa injustificada de un trabajador a inocularse.

Sobre lo antes mencionado se debe afirmar que no existe a la actualidad norma que taxativamente establezca sanción alguna a trabajadores que no quieran vacunarse (aparte de pasar a suspensión perfecta si la naturaleza de sus labores no es compatible con la virtualidad), sin embargo, realizando una labor crítica y analítica, se puede establecer dos caminos a fin de justificar un despido en tal contexto, el primer camino supondría recurrir a implementar dentro del Reglamento Interno de Trabajo la obligatoriedad de la vacuna, con el fin de que el trabajador que incumpla tal precepto, pueda ser despedido al amparo de una causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador (incumplimiento del RIT), el

segundo camino a tomar sería despedir al trabajador alegando “la negativa injustificada del trabajador a cumplir con las medidas profilácticas prescritas por el médico para evitar enfermedades”, entendiéndose: que el trabajador no quiera aplicarse la vacuna contra el coronavirus sin que haya causa justificante, de esta manera el trabajador incurrirá en una causa justa de despido relacionada con su capacidad. De ser así, el proceso que deberá seguir el empleador es en un inicio, solicitar que los trabajadores cumplan con las dosis completas de vacunación y aplicar amonestaciones por el incumplimiento, suspensión perfecta de labores, o pasar a un trabajo remoto a aquellos que no cuenten con el esquema completo y la naturaleza de la labor se lo permita, y de no ser así, tomar la decisión de despedir al trabajador fundamentándose en los dos supuestos antes descritos, ya que, recordemos que a lo largo de la investigación se ha venido corroborando que el derecho a la salud colectiva es de tal importancia, que no puede verse afectado, más aun si ello supondría el incremento de contagios del virus que a la actualidad se está tratando de erradicar “SARS\_CoV\_2”. Y para finalizar, sin dejar de lado a aquel trabajador que paso a una suspensión perfecta por no tener las dosis completas, si este, pasado el tiempo convenido de tal medida, sigue sin cumplir el esquema completo de vacunación, el empleador deberá analizar la posibilidad de despedirlo, ya que seguir manteniendo tal vínculo jurídico laboral sin la prestación efectiva de labores supone un vacío dentro de la empresa que generará un detrimento en su producción, por ende debería remplazarse tal vacío por un trabajador dispuesto a cumplir con las normas que actualmente el gobierno decreto para la prestación de labores presenciales. Además, la misma naturaleza de la relación laboral tiene por finalidad la prestación de la fuerza de trabajo de manera efectiva, con la contraprestación que corresponda; sin embargo, si tal vínculo dilatado en el tiempo no cumple con estas finalidades, no existiría causa razonable que permita seguir manteniéndolo.

## V. CONCLUSIONES

1. La negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 si genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, que van desde amonestaciones, suspensión de labores, y finalmente el despido, si el asalariado continuo con su conducta renuente a acatar lo dispuesto por el gobierno en torno a las vacunas contra el coronavirus (esquema completo de vacunación).
2. El supuesto de la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 para ser considerado causal de despido es cuando el trabajador no demuestre justificación o razón avalada por estudios o criterios objetivos que determinen la imposibilidad de inocularse. Contrario sensu, el supuesto que justificaría tal negativa es: si la vacuna implica detrimento, o riesgo para la integridad, salud o vida de la persona, determinado por médico especialista.
3. Si existe una colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19, colisión entre el derecho a la libertad individual y el derecho a la salud, siendo este último, el que prevalece, ya que como resultado se protege de manera adecuada el interés colectivo a que no se creen riesgos vinculados con el virus SARS\_CoV\_02 en el centro de labores y la sociedad, siendo tales fines superiores.
4. El proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19 en un contexto protector del derecho a la salud de manera colectiva, así como el agotamiento de opciones como el trabajo remoto o suspensión de labores; habilitaría al empleador a despedir al asalariado renuente, pudiendo fundamentar tal decisión en: 1). Causa relacionada con la conducta del trabajador “el incumplimiento o inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”. 2). Causa relacionada con la capacidad del trabajador “La negativa injustificada a cumplir con las medidas profilácticas”. Debiendo imputar por escrito una de estas causas, darle plazo no menor de 6 días para que realice sus descargos, y eventualmente dar por terminada la relación laboral.

## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERO. - Se aconseja al trabajador:** a fin de que no se generen consecuencias disciplinarias dentro de la relación laboral, cumpla con lo dispuesto por las disposiciones implementadas por el Gobierno Central en torno a las vacunas de la Covid-19, ya que estas son consideradas seguras, eficaces, con estudios que avalan su aplicación y obedecen criterios objetivos de la medicina, bioingeniería y ciencia. **Se aconseja al empleador:** realizar charlas respecto a la seguridad y eficacia de inocularse la vacuna, así como, crear las facilidades para que el empleador pueda inocularse.

**SEGUNDO. - Se recomienda al trabajador:** a fin de no tener repercusiones negativas en su relación laboral, pueda manifestar causas justas para no vacunarse, sustentada en pruebas realizadas por un médico ocupacional que determine la imposibilidad de la inoculación al sujeto por causa fundamentada. **Se recomienda al empleador:** la creación de una lista de trabajadores, con información médica de trastornos de inmunodeficiencia, alérgicos a medicamentos, y enfermedades que pueda ser justificantes válidas para que el asalariado considere como una opción no viable la vacuna contra el coronavirus.

**TERCERO. - Se aconseja a los operarios del derecho:** que al momento de analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19, se utilice el test de proporcionalidad o ponderación de derechos, donde deberá existir un balance razonable para ver cual prevalecerá sobre el otro, además que se utilizaran los criterios necesarios para llegar a una conclusión eficaz y válida.

**CUARTO.- Se recomienda al gobierno:** la creación de norma que complemente al artículo 23, literal “c” de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de introducir la inoculación de vacunas sin justificación objetiva como causal válida de despido, en un contexto prevencionista de virus pandémicos, en aras de un bien mayor.

## REFERENCIAS

- Aldonate, G. (2021). *Vacunación y empleo – La Inmunización contra el covid-19 en las relaciones laborales*. Ed. Jurídica.
- Álvarez, A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Ulima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011.
- Bruce, S. (2006). *Application of Patient Safety Indicators in Manitoba: A First Look. University of Manitoba*. <http://mchp-appserv.cpe.umanitoba.ca/reference/patient.safety.pdf>
- Cárdenas, A, Herencia, S, Maeda, J, Rodríguez, R. (2013). *Los derechos humanos en el Perú: nociones básicas*. Industrias Gráficas Ausangate S.A.C.
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Chaname, J. (28 de agosto del 2021). *Lo que debes conocer sobre el procedimiento administrativo disciplinario (PAD)*. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/procedimiento-administrativo-disciplinario-pad/>
- Congreso de la República (1997). *Ley General de Salud - Ley N° 26842*.
- Datos Macro. (2022). *COVID-19 - Crisis del coronavirus*. <https://datosmacro.expansion.com/otros/coronavirus>
- Elise, P. (2019). *Mandatory Vaccinations in the United States and the European Union*. The University of Arizona. <https://repository.arizona.edu/handle/10150/658766>



- Espinoza, J. (s.f.). *Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador*.  
[https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_74.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf)
- Ferreyro, A., & Longhi, A. (2014). *Metodología de la investigación II*. Encuentro Grupo Editor.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú
- García, T. (s.f). *El Cuestionario como Instrumento de Investigación/Evaluación*.  
[http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores.
- Herrera, A. (2020). *Guía para el Diseño y Aplicación de Entrevistas en Profundidad en el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE*. Version 1
- Juape, M. (27 de mayo del 2019) *Ahora empresas deben dar un "plazo de defensa" a trabajadores antes de suspenderlos*. Gestión.  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/empresas-deben-dar-plazo-defensa-trabajadores-suspenderlos-268287-noticia/>
- Kevat, D., Panaccio, D., Pang,S., Dean, J., Farmer, C., Mahar, P. (2021). *Medico-legal considerations of mandatory COVID-19 vaccination for high risk workers. Medical Journal of Australia*. The University of Oxford  
[https://solo.bodleian.ox.ac.uk/permalink/f/1lj314/TN\\_cdi\\_proquest\\_miscellaneous\\_2540512315](https://solo.bodleian.ox.ac.uk/permalink/f/1lj314/TN_cdi_proquest_miscellaneous_2540512315)
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2017.
- Martínez, A. (2020). *Gestión de salud y seguridad en el trabajo y prevención del Covid -19 en trabajadores de un hospital de Minsa, 2020* [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo.

- Ministerio de Salud (2018) *Norma Técnica de Salud N.º 097- MINSA/2018/DGIESP-V.03*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4479.pdf>
- Ministerio de Salud (2022) *Datos Abiertos Minsa y Gestión del Conocimiento en Covid-19*. <https://www.minsa.gob.pe/datosabiertos/?op=22>
- Ministerio de salud (2022) *Avance Vacunación – Vacuna Covid-19 en el Perú*. <https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/vacunas-covid19.asp>
- Mórtola, Í., y Atarama, M. (2021). *¿Puede un trabajador negarse válidamente a vacunarse contra la Covid-19?*. Ed. Soluciones Laborales.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión. Informe V*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Orenstein, W. (2015). *Assessing the State of Vaccine Confidence in the United States: Recommendations from the National Vaccine Advisory Committee*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4612166/pdf/phr130000573.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Vacunas e inmunización: ¿qué es la vacunación?*. <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/vaccines-and-immunization-what-is-vaccination>
- Organización Mundial de Salud. (2021). *Vacunas contra la COVID-19*. <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/covid-19-vaccines>
- Organización Panamericana de Salud (2021). *Preguntas frecuentes: Vacunas contra la COVID-19*. <https://www.paho.org/es/vacunas-contra-covid-19/preguntas-frecuentes-vacunas-contra-covid-19>
- Organización Panamericana de Salud. (2021). *Respuesta de la OPS/OMS. 24 de septiembre del 2021*. Informe n.º 60.
- Pasión por el Derecho. (03 de junio del 2021). *¿Qué es la libertad personal o libertad individual?* <https://lpderecho.pe/libertad-personal-individual/>

- Poder ejecutivo (2021). *Decreto Supremo N° 179- 2021-PCM*  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-decreto-supremo-n-184-2020-decreto-supremo-n-179-2021-pcm-2020161-1/>.
- Poder ejecutivo (2022). *Decreto Supremo N° 016-2022-PCM*.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-016-2022-pcm-2043125-2/>
- Poder ejecutivo (2022). *Decreto Supremo N.º 004-2022-TR*.  
<https://www.gob.pe/institucion/mtppe/normas-legales/2929174-004-2022-tr>
- Poder Judicial (2022). *Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Resolución N.º 8 - Expediente 00725-2022-0-1601-JR-CI-05*.
- Poquet, R. (2021). *¿Es posible establecer la obligatoriedad de la vacunación contra el SARS-COV-2 en el ámbito laboral?* Universidad de Valencia – España.  
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.01>
- Ramos, M. (2020). *Plan de Continuidad en Recursos Humanos para la preparación de lugares de trabajo a efectos del Covid-19 DFJ Soluciones 2020* [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Restrepo, D. (2013). *La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales*. Revista CES Psicología.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>
- Rioja, A. (2016). *Constitución Política comentada y su aplicación jurisprudencial*. Ed. abril 2016. Edit. Jurista Editores
- Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Instituto Colombiano para el Fomento de la educación Superior, ICFES.
- Sosa, J. (2018). *La libertad constitucional. Tres modelos esenciales de libertad y tres derechos de libertad*. Pensamiento Constitucional, 23(23), 117-203.

- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). *Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica*.  
[http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf)
- Toyama, J. (2009). *El despido disciplinario en el Perú*. IUS ET VERITAS.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
- Tribunal Constitucional (2004). *Sentencia del Tribunal Constitucional - Exp. N.º 045-2004-PI/TC*.
- Tribunal Constitucional (2005). *Sentencia del Tribunal Constitucional - Exp. N.º 9426-2005-PHC/TC*.
- Tribunal Constitucional (2006). *Sentencia del Tribunal Constitucional - Exp. N.º 2002-2006-PC/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02002-2006-AC.pdf>
- Ubillús, A. (2020). *La responsabilidad penal del empleador ante el contagio de covid-19 en los centros de trabajo de la región Lambayeque* [Tesis de pregrado]. Universidad Señor de Sipán.
- Vásquez, E. (2012). *Medidas Profilácticas – Microbiología e Inmunología*. Universidad del Valle de México.  
[https://es.slideshare.net/MariaCab1/medidas-profilacticas-virus?from\\_action=save](https://es.slideshare.net/MariaCab1/medidas-profilacticas-virus?from_action=save)
- Wesel, B. (2021). *What's the COVID situation in Europe as it enters its second pandemic winter?*. <https://www.dw.com/en/whats-the-covid-situation-in-europe-as-it-enters-its-second-pandemic-winter/a-59581980>

## ANEXOS

| ANEXO 1. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN  |  |  |   |  |                                      |
|--|--|--|---|--|--------------------------------------|
| ÁMBITO TEMÁTICO  | PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN  | OBJETIVO GENERAL   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS   | CATEGORÍAS                                       | SUBCATEGORÍAS                        |
| <b>La Inoculación de la Vacuna contra el COVID – 19 y su Relación con el Despido en el Ordenamiento Jurídico Nacional.</b>                             | ¿La negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID–19 constituye una causal válida de despido en el ordenamiento jurídico nacional? | Determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral. | Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.         | La Inoculación de la Vacuna contra el COVID – 19 | La vacuna contra la Covid-19.        |
|  |  |  | <td>           Derecho a la libertad individual.         </td>  |  | Derecho a la libertad individual.    |
|  |  |  | Derecho a la salud.   |  |                                      |
|  |  |  | Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19. | El Despido en el Ordenamiento Jurídico.          | Relación laboral.                    |
|  |  |  | <td>           El proceso de sanción disciplinaria.         </td>   |  | El proceso de sanción disciplinaria. |
|  |  |  | <td>           El despido.         </td>  |  | El despido.                          |
| Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19. | <td> <td> </td> </td>  | <td> </td>   |   |  |                                      |

## ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### GUÍA DE ENTREVISTA (EMPLEADOR/ESPECIALISTAS)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

***INDICACIONES:** El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado:**

**Cargo:**

**Institución:**

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

**Preguntas:**

6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

**Preguntas:**

10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
|       |                |

## GUÍA DE ENTREVISTA (TRABAJADOR)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado:**

**Cargo:**

**Institución:**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

### Preguntas:

1. ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo?

.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....

3. ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

**Preguntas:**

5. ¿Según su opinión, las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo?

.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....

7. ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

**Preguntas:**

8. ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajador por encontrarse vacunado?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

10. ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

| FIRMA | TELEF - CORREO |
|-------|----------------|
|       |                |

## ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 21 de abril del 2022

**Dr. Salinas Ruiz Henry Eduardo**

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.**

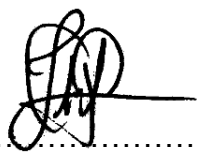
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
Villanueva Camizan, Job



.....  
Hurtado Vilela, Stefano

**VALIDEZ DE TEST PARA EMPLEADORES/ESPECIALISTAS: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| <b>RANGO</b> | <b>SIGNIFICADO</b>                                   |
|--------------|--|
| <b>1</b>     | <b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>   |
| <b>2</b>     | <b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b> |
| <b>3</b>     | <b>Descriptor adecuado</b>                           |

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:


.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

|                     |  |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | SALINAS RUIZ, HENRY EDUARDO  |
| Grado Académico     | DOCTOR   |
| Mención             | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD   |
| Firma               |  |



| ÍTEM  | CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA |   |   | OBSERVACIÓN |
|---|-------------------------------|---|---|-------------|
|   | 1                             | 2 | 3 |             |
| 1.Según su experiencia: ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 2.Según opinión ¿Cree usted que, de acuerdo con el ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 3. Según opinión ¿Considera usted que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 4.Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| <b>5.Según opinión ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse? Explique su respuesta.</b> |                               |   | X |             |
| 6.Según opinión ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| <b>7.Según su opinión: ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19? Explique su respuesta.</b>  |                               |   | X |             |

|  |  |  |          |  |
|--|--|--|----------|--|
| 8.Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? Explique su respuesta. |  |  | <b>X</b> |  |
| 9.Según su opinión: ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo? Explique su respuesta.                   |  |  | <b>X</b> |  |
| 10.Según opinión ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas? Explique su respuesta.  |  |  | <b>X</b> |  |
| 11.Según su opinión: ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente? Explique su respuesta.                                      |  |  | <b>X</b> |  |
| 12.Según su opinión: ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19? Explique su respuesta  |  |  | <b>X</b> |  |

**ANEXO DE CARTA DE INVITACIÓN**  
**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

**TITULO:** La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>    |  |                      |   |                    |
|--|--|----------------------|---|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB-CATEGORÍA</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>ÍTEMS</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna | Causas justificantes | 1.Según su experiencia: ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Explique su respuesta.   | Guía de entrevista |
|  |  | Efectos jurídicos    | 2.Según opinión ¿Cree usted que, de acuerdo con el ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral? Explique su respuesta. |                    |
|  |  | Despido              | 3.Según opinión ¿Considera usted que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo? Explique su respuesta.                      |                    |
|  |  | Causal de despido    | 4.Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico? Explique su respuesta.  |                    |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  | Normativa interna – Vacuna obligatoria | 5. Según opinión ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse? Explique su respuesta. |  |
|--|--|--|---|--|

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>    |                      |   |   |                    |
|--|----------------------|---|---|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB-CATEGORÍA</b> | <b>INDICADORES</b>                      | <b>ÍTEMS</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Colisión de derechos | Libertad individual o interés colectivo | 6. Según opinión ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido? Explique su respuesta.   | Guía de entrevista |
|  |                      | Colisión                                | 7. Según su opinión: ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19? Explique su respuesta.  |                    |
|  |                      | Afectación de derechos fundamentales    | 8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? Explique su respuesta. |                    |
|  |                      | Requisito para laborar                  | 9. Según su opinión: ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la  |                    |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo? Explique su respuesta. |  |
|--|--|--|--|--|

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b> |                                  |                                  |  |                    |
|---|----------------------------------|----------------------------------|--|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                              | <b>SUB-CATEGORÍA</b>             | <b>INDICADORES</b>               | <b>ÍTEMES</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> |
| EL DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.       | Proceso de sanción disciplinaria | Medidas disciplinarias o despido | 10. Según opinión ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas? Explique su respuesta.   | Guía de entrevista |
|   |                                  | Compatibilidad                   | 11. Según su opinión: ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente? Explique su respuesta. |                    |
|   |                                  | Proceso de sanción disciplinaria | 12. Según su opinión: ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19? Explique su respuesta   |                    |

## CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 21 de abril del 2022

**Dr. Salinas Ruiz Henry Eduardo**

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.**

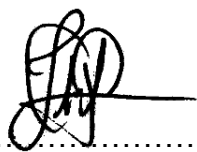
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

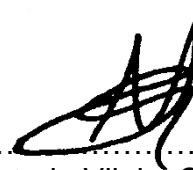
Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
Villanueva Camizan, Job



.....  
Hurtado Vilela, Stefano

## VALIDEZ DE TEST PARA TRABAJADORES: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO                                   |
|-------|---|
| 1     | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado   |
| 2     | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3     | Descriptor adecuado                           |


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

|                     |  |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | SALINAS RUIZ, HENRY EDUARDO  |
| Grado Académico     | DOCTOR   |
| Mención             | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD   |
| Firma               |  |
|                     |  |

| ÍTEM   | CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA |   |   | OBSERVACIÓN |
|--|-------------------------------|---|---|-------------|
|  | 1                             | 2 | 3 |             |
| 1. Según su opinión ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| 2. Según su opinión ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 3. Según su opinión ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| 4. Según su opinión ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| <b>5. Según su opinión ¿Las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador? Explique su respuesta.</b>  |                               |   | X |             |
| 6. Según su opinión ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo? Explique su respuesta.                                   |                               |   | X |             |
| <b>7. Según su opinión ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial? Explique su respuesta.</b> |                               |   | X |             |
| 9. Según su opinión ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 10. Según su opinión ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido? Explique su respuesta.                      |                               |   | X |             |
| 10. Según su opinión ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido? Explique su respuesta.                      |                               |   | X |             |



**ANEXO DE CARTA DE INVITACIÓN**  
**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA**

**TITULO:** La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN</b>                  |  |                    |  |                    |
|--|--|--------------------|--|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB-CATEGORÍA</b>   | <b>INDICADORES</b> | <b>ÍTEMS</b>   | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna | Motivos            | 1.Según su opinión ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse? Explique su respuesta. | Guía de entrevista |
|  |  | Vacunado           | 2.Según su opinión ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo? Explique su respuesta.              |                    |
|  |  | Obligatoria        | 3.Según su opinión ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué? Explique su respuesta.                                 |                    |
|  |  | Existen            | 4. Según su opinión ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna? Explique su respuesta.                              |                    |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN</b> |                      |                    |              |                    |
|---------------------------------|----------------------|--------------------|--------------|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                | <b>SUB-CATEGORÍA</b> | <b>INDICADORES</b> | <b>ÍTEMS</b> | <b>INSTRUMENTO</b> |

|  |                         |          |  |                    |
|--|-------------------------|----------|--|--------------------|
| LA<br>INOCULACIÓN<br>DE LA VACUNA<br>CONTRA EL<br>COVID – 19 | Colisión de<br>derechos | Vulneran | 5.Según su opinión ¿Las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador? Explique su respuesta.  | Guía de entrevista |
|  |                         | Riesgo   | 6.Según su opinión ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo? Explique su respuesta.                            |                    |
|  |                         | Exija    | 7.Según su opinión ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial? Explique su respuesta. |                    |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN                        |  |               |  |                    |
|---|--|---------------|--|--------------------|
| CATEGORÍA                                       | SUB-CATEGORÍA                          | INDICADORES   | ÍTEMS  | INSTRUMENTO        |
| EL DESPIDO EN<br>EL<br>ORDENAMIENTO<br>JURÍDICO | Proceso de<br>sanción<br>disciplinaria | Sanciones     | 8.Según su opinión ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias? Explique su respuesta.  | Guía de entrevista |
|   |  | Pague         | 9.Según su opinión ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajador por encontrarse vacunado? Explique su respuesta.         |                    |
|   |  | Justificación | 10.Según su opinión ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido? Explique su respuesta. |                    |

## CARTA DE INVITACIÓN N°02

Trujillo, 21 de abril del 2022

**Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga**

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.**

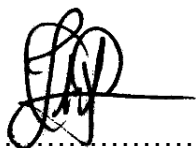
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.


Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
Villanueva Camizan, Job



.....  
Hurtado Vilela, Stefano

**VALIDEZ DE TEST PARA EMPLEADORES/ESPECIALISTAS: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| <b>RANGO</b> | <b>SIGNIFICADO</b>                                   |
|--------------|--|
| <b>1</b>     | <b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>   |
| <b>2</b>     | <b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b> |
| <b>3</b>     | <b>Descriptor adecuado</b>                           |

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

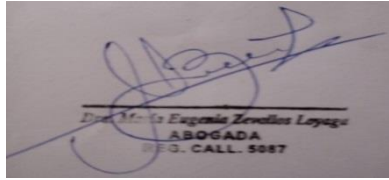
.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

|                     |  |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | Zevallos Loyaga, María Eugenia   |
| Grado Académico     | Doctora  |
| Mención             | Derecho  |
| Firma               |  |

| ÍTEM  | CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA |   |   | OBSERVACIÓN |
|---|-------------------------------|---|---|-------------|
|   | 1                             | 2 | 3 |             |
| 1.Según su experiencia: ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 2.Según opinión ¿Cree usted que, de acuerdo con el ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 3. Según opinión ¿Considera usted que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 4.Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| <b>5.Según opinión ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse? Explique su respuesta.</b> |                               |   | X |             |
| 6.Según opinión ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| <b>7.Según su opinión: ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la</b>   |                               |   | X |             |

|  |  |  |          |  |
|--|--|--|----------|--|
| <b>negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19? Explique su respuesta.</b>  |  |  |          |  |
| 8.Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? Explique su respuesta. |  |  | <b>X</b> |  |
| 9.Según su opinión: ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo? Explique su respuesta.                   |  |  | <b>X</b> |  |
| 10.Según opinión ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas? Explique su respuesta.  |  |  | <b>X</b> |  |
| 11.Según su opinión: ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente? Explique su respuesta.                                      |  |  | <b>X</b> |  |
| 12.Según su opinión: ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19? Explique su respuesta  |  |  | <b>X</b> |  |

**ANEXO DE CARTA DE INVITACIÓN**  
**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

**TITULO:** La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>    |  |                      |   |                    |
|--|--|----------------------|---|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB-CATEGORÍA</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>ÍTEMS</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna | Causas justificantes | 1.Según su experiencia: ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Explique su respuesta.   | Guía de entrevista |
|  |  | Efectos jurídicos    | 2.Según opinión ¿Cree usted que, de acuerdo con el ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral? Explique su respuesta. |                    |
|  |  | Despido              | 3.Según opinión ¿Considera usted que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo? Explique su respuesta.                      |                    |
|  |  | Causal de despido    | 4.Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico? Explique su respuesta.  |                    |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  |  | Normativa interna –<br>Vacuna obligatoria | 5.Según opinión ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse? Explique su respuesta. |  |
|--|--|---|--|--|

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>    |                      |   |  |                    |
|--|----------------------|---|--|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB-CATEGORÍA</b> | <b>INDICADORES</b>                      | <b>ÍTEMS</b>   | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Colisión de derechos | Libertad individual o interés colectivo | 6.Según opinión ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido? Explique su respuesta.   | Guía de entrevista |
|  |                      | Colisión                                | 7.Según su opinión: ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19? Explique su respuesta.  |                    |
|  |                      | Afectación de derechos fundamentales    | 8.Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? Explique su respuesta. |                    |
|  |                      | Requisito para laborar                  | 9.Según su opinión: ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la  |                    |



|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo? Explique su respuesta. |  |
|--|--|--|--|--|

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b> |                                  |                                  |  |                    |
|---|----------------------------------|----------------------------------|--|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                              | <b>SUB-CATEGORÍA</b>             | <b>INDICADORES</b>               | <b>ÍTEMS</b>   | <b>INSTRUMENTO</b> |
| EL DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.       | Proceso de sanción disciplinaria | Medidas disciplinarias o despido | 10. Según opinión ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas? Explique su respuesta.   | Guía de entrevista |
|   |                                  | Compatibilidad                   | 11. Según su opinión: ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente? Explique su respuesta. |                    |
|   |                                  | Proceso de sanción disciplinaria | 12. Según su opinión: ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19? Explique su respuesta   |                    |

## CARTA DE INVITACIÓN N°02

Trujillo, 21 de abril del 2022

**Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga**

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.**

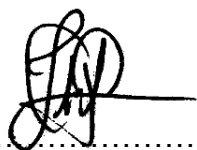
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

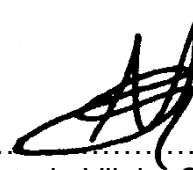
Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
Villanueva Camizan, Job



.....  
Hurtado Vilela, Stefano

## VALIDEZ DE TEST PARA TRABAJADORES: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO                                   |
|-------|---|
| 1     | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado   |
| 2     | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3     | Descriptor adecuado                           |

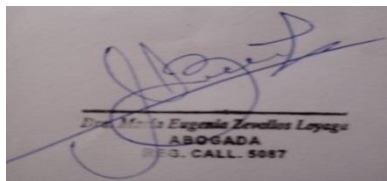
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

|                     |  |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA   |
| Grado Académico     | DOCTORA  |
| Mención             | EN DERECHO   |
| Firma               | <br>Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga<br>ABOGADA<br>C. CALL. 5987 |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

| ÍTEM   | CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA |   |   | OBSERVACIÓN |
|--|-------------------------------|---|---|-------------|
|  | 1                             | 2 | 3 |             |
| 1. Según su opinión ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| 2. Según su opinión ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 3. Según su opinión ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| 4. Según su opinión ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna? Explique su respuesta.  |                               |   | X |             |
| <b>5. Según su opinión ¿Las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador? Explique su respuesta.</b>  |                               |   | X |             |
| 6. Según su opinión ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo? Explique su respuesta.                                   |                               |   | X |             |
| <b>7. Según su opinión ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial? Explique su respuesta.</b> |                               |   | X |             |
| 9. Según su opinión ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias? Explique su respuesta.   |                               |   | X |             |
| 10. Según su opinión ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido? Explique su respuesta.                      |                               |   | X |             |
| 10. Según su opinión ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido? Explique su respuesta.                      |                               |   | X |             |

**ANEXO DE CARTA DE INVITACIÓN**  
**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA**

**TITULO:** La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN</b>                  |  |                    |  |                    |
|--|--|--------------------|--|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB-CATEGORÍA</b>   | <b>INDICADORES</b> | <b>ÍTEMS</b>   | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna | Motivos            | 1.Según su opinión ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse? Explique su respuesta. | Guía de entrevista |
|  |  | Vacunado           | 2.Según su opinión ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo? Explique su respuesta.              |                    |
|  |  | Obligatoria        | 3.Según su opinión ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué? Explique su respuesta.                                 |                    |
|  |  | Existen            | 4. Según su opinión ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna? Explique su respuesta.                              |                    |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

|                                 |
|---------------------------------|
| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN</b> |
|---------------------------------|

| CATEGORÍA  | SUB-CATEGORÍA        | INDICADORES | ÍTEMS  | INSTRUMENTO        |
|--|----------------------|-------------|--|--------------------|
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Colisión de derechos | Vulneran    | 5.Según su opinión ¿Las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador? Explique su respuesta.  | Guía de entrevista |
|  |                      | Riesgo      | 6.Según su opinión ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo? Explique su respuesta.                            |                    |
|  |                      | Exija       | 7.Según su opinión ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial? Explique su respuesta. |                    |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN               |                                  |               |  |                    |
|--|----------------------------------|---------------|--|--------------------|
| CATEGORÍA                              | SUB-CATEGORÍA                    | INDICADORES   | ÍTEMS  | INSTRUMENTO        |
| EL DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO | Proceso de sanción disciplinaria | Sanciones     | 8.Según su opinión ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias? Explique su respuesta.  | Guía de entrevista |
|  |                                  | Pague         | 9.Según su opinión ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajador por encontrarse vacunado? Explique su respuesta.         |                    |
|  |                                  | Justificación | 10.Según su opinión ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido? Explique su respuesta. |                    |

## CARTA DE INVITACIÓN N°03

Trujillo, 21 de abril del 2022

**Dr. Jhon Cristian Fuentes Vásquez**

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.**

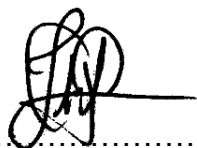
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.


Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
Villanueva Camizan, Job



.....  
Hurtado Vilela, Stefano

**VALIDEZ DE TEST PARA EMPLEADORES/ESPECIALISTAS: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la **Guía de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| <b>RANGO</b> | <b>SIGNIFICADO</b>                                   |
|--------------|--|
| <b>1</b>     | <b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>   |
| <b>2</b>     | <b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b> |
| <b>3</b>     | <b>Descriptor adecuado</b>                           |

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

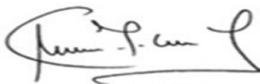
.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

|                     |  |
|---------------------|--|
| Apellidos y nombres | Fuentes Vásquez Jhon Cristian  |
| Grado Académico     | Magister en Gestión Pública  |
| Mención             | Derecho  |
| Firma               | <br><b>JHON CRISTIAN FUENTES VÁSQUEZ</b><br>REG. CALL 6671 |



| ÍTEM   | CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA |   |   | OBSERVACIÓN |
|--|-------------------------------|---|---|-------------|
|  | 1                             | 2 | 3 |             |
| 1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.  |                               |   | X |             |
| 2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?  |                               |   | X |             |
| 3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?   |                               |   | X |             |
| 4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?   |                               |   | X |             |
| <b>5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?</b>              |                               |   | X |             |
| 6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?   |                               |   | X |             |
| <b>7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?</b>  |                               |   | X |             |
| 8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno. |                               |   | X |             |
| 9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?   |                               |   | X |             |
| 10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?  |                               |   | X |             |

|   |  |  |          |  |
|---|--|--|----------|--|
| 11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente? |  |  | <b>X</b> |  |
| 12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?                           |  |  | <b>X</b> |  |

**ANEXO DE CARTA DE INVITACIÓN  
ENTREVISTA**

**TITULO:** La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

**FECHA:** ..... **HORA:** .....

**LUGAR:** .....

**ENTREVISTADORES:**.....

**ENTREVISTADO:** .....

**PUESTO:** .....

**INSTRUCCIONES:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>    |  |                      |   |                    |
|--|--|----------------------|---|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB CATEGORÍA</b>   | <b>INDICADORES</b>   | <b>ÍTEMS</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna | Causas justificantes | 1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique  | Guía de entrevista |
|  |  | Efectos jurídicos    | 2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral? |                    |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  | Despido                                | 3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?   |  |
|  |  | Causal de despido                      | 4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?   |  |
|  |  | Normativa interna – Vacuna obligatoria | 5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse? |  |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>    |                      |   |  |                    |
|--|----------------------|---|--|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB CATEGORÍA</b> | <b>INDICADORES</b>                      | <b>ÍTEMS</b>   | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Colisión de derechos | Libertad individual o interés colectivo | 6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laborantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido? | Guía de entrevista |
|  |                      | Colisión                                | 7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despediese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?   |                    |

|  |  |                                      |  |  |
|--|--|--------------------------------------|--|--|
|  |  | Afectación de derechos fundamentales | 8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno. |  |
|  |  | Requisito para laborar               | 9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?   |  |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b> |                                  |                                  |   |                    |
|---|----------------------------------|----------------------------------|---|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                              | <b>SUB CATEGORÍA</b>             | <b>INDICADORES</b>               | <b>ÍTEMS</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> |
| EL DESPIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.       | Proceso de sanción disciplinaria | Medidas disciplinarias o despido | 10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?                                       | Guía de entrevista |
|   |                                  | Compatibilidad                   | 11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente? |                    |
|   |                                  | Proceso de sanción disciplinaria | 12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la   |                    |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | inoculación de la vacuna<br>contra la COVID -19? |  |
|--|--|--|--|--|

## CARTA DE INVITACIÓN N°03

Trujillo, 21 de abril del 2022

**Dr. Jhon Cristian Fuentes Vásquez**

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.**

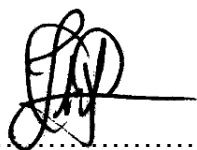
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si la negativa a la inoculación de la vacuna contra el COVID – 19 genera consecuencias disciplinarias en contra del trabajador dentro de la relación laboral, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

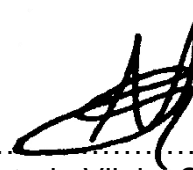
Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
Villanueva Camizan, Job



.....  
Hurtado Vilela, Stefano

## VALIDEZ DE TEST PARA TRABAJADORES: JUICIO DE EXPERTOS

### INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las categorías de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO                                   |
|-------|---|
| 1     | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado   |
| 2     | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3     | Descriptor adecuado                           |


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

|                     |   |
|---------------------|---|
| Apellidos y nombres | Fuentes Vásquez Jhon Cristian   |
| Grado Académico     | Magister en Gestión Pública   |
| Mención             | Derecho   |
| Firma               | <br>JHON CRISTIAN FUENTES VÁSQUEZ<br>REG. CALL 8671 |



| ÍTEM   | CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA |   |   | OBSERVACIÓN |
|--|-------------------------------|---|---|-------------|
|  | 1                             | 2 | 3 |             |
| 1. ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse?  |                               |   | X |             |
| 2. ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo?   |                               |   | X |             |
| 3. ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué?  |                               |   | X |             |
| 4. ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna?  |                               |   | X |             |
| <b>5. ¿Según su opinión, las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador?</b>                            |                               |   | X |             |
| 6. ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo?                                   |                               |   | X |             |
| <b>7. ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial?</b> |                               |   | X |             |
| 8. ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias?   |                               |   | X |             |
| 9. ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajador por encontrarse vacunado?                              |                               |   | X |             |
| 10. ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido?                      |                               |   | X |             |

## ANEXO DE CARTA DE INVITACIÓN ENTREVISTA

**TITULO:** La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico.

**DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):**

**FECHA:** ..... **HORA:** .....

**LUGAR:** .....

**ENTREVISTADORES:**.....

**ENTREVISTADO:** .....

**PUESTO:** .....

**INSTRUCCIONES:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

| <b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>    |  |                    |   |                    |
|--|--|--------------------|---|--------------------|
| <b>CATEGORÍA</b>                                 | <b>SUB CATEGORÍA</b>   | <b>INDICADORES</b> | <b>ÍTEMS</b>  | <b>INSTRUMENTO</b> |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna | Motivos            | 1. ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse? | Guía de entrevista |
|  |  | Vacunado           | 2. ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo?              |                    |

|  |  |             |  |  |
|--|--|-------------|--|--|
|  |  | Obligatoria | 3. ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos?<br>¿Por qué? |  |
|  |  | Existen     | 4. ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna?  |  |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA           |                      |             |   |                    |
|--|----------------------|-------------|---|--------------------|
| CATEGORÍA  | SUB CATEGORÍA        | INDICADORES | ÍTEMS   | INSTRUMENTO        |
| LA INOCULACIÓN DE LA VACUNA CONTRA EL COVID – 19 | Colisión de derechos | Vulneran    | 5. ¿Según su opinión, las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador?                            | Guía de entrevista |
|  |                      | Riesgo      | 6. ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo?                            |                    |
|  |                      | Exija       | 7. ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial? |                    |

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

| MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA |               |             |       |             |
|--|---------------|-------------|-------|-------------|
| CATEGORÍA                              | SUB CATEGORÍA | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTO |

|   |  |               |   |                    |
|---|--|---------------|---|--------------------|
| EL DESPIDO EN<br>EL<br>ORDENAMIENTO<br>JURÍDICO | Proceso de<br>sanción<br>disciplinaria | Sanciones     | 8. ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias?  | Guía de entrevista |
|   |  | Pague         | 9. ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajar por encontrarse vacunado?           |                    |
|   |  | Justificación | 10. ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido? |                    |

## ANEXO 4.

### ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS PARTICIPANTES - ESPECIALISTAS

#### GUÍA DE ENTREVISTA (EMPLEADOR/ESPECIALISTAS)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado: KARLA FIORELLA HOLGUIN GARCÍA**

**Cargo:** Gerente de Administración y Recursos Humanos / Abogada

**Institución:** Estudio Jurídico Hora Abogados Asociados S.A.C.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.

**Sí, que el trabajador acredite que la vacunación afectaría gravemente su salud por alguna composición alérgica o incompatible.**

2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?

**Sí, la suspensión perfecta de labores.**

3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?  
**Definitivamente, no. Las causas justas para el despido son las relacionadas a la capacidad y/o a la conducta del trabajador.**
4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?  
**No, pues actualmente las causas justas de despido son las relacionadas a la capacidad y/o a la conducta del trabajador.**
5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?  
**Considero que, no se podría obligar a ningún trabajador -bajo normas internas- a vacunarse. Incluso, actualmente, para el trabajo presencial, no se necesita una normativa interna pues existen dispositivos normativos que obligan a los trabajadores -que realicen labor presencial- a vacunarse. De lo contrario, se suspenderá perfectamente la relación laboral.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

### **Preguntas:**

6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?  
**Como hombres y mujeres de derecho, sabemos que el interés colectivo está por encima del interés individual. No obstante, no se puede obligar a la vacunación a ningún trabajador.**
7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?

No se produce una colisión de derechos, simplemente, no se puede despedir a un trabajador por no estar vacunado.

8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.

Así planteada la pregunta; es decir, si existe obligación de vacunarse para poder trabajar, sí podría afectar, entre otros, el derecho al trabajo. Sin embargo, nuestra regulación establece la obligatoriedad de la vacunación para el trabajo presencial.

9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?

El Gobierno ha establecido dispositivos normativos que establecen que, para la labor presencial, se debe contar con el esquema completo de vacunación y, por ahora, hasta la tercera dosis.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

#### **Preguntas:**

10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?


No se puede despedir al trabajador por su negativa a vacunarse, lo que actualmente existe, razonablemente, es la suspensión perfecta de labores.

11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?

Definitivamente considero que, alguna regulación interna vulneraría la normativa laboral vigente. Además, de ser irrazonable y desproporcionado.

12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?

No considero que deba existir una sanción disciplinaria, simplemente, la relación laboral se suspende y, el empleador podría contratar bajo suplencia a otro trabajador.

| FIRMA  | TELEF - CORREO                                |
|--|---|
|  | 966416921<br><br>fiorella.holguin22@gmail.com |



## GUÍA DE ENTREVISTA (EMPLEADOR/ESPECIALISTAS)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

***INDICACIONES:** El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado: Kevin Oliver Rodriguez Quiroz**

**Cargo:** Fiscal Adjunto Provincial

**Institución:** Ministerio Público

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.

Por ahora el Gobierno a dispuesto que la vacunación es obligatoria para ingresar a entidades públicas y privadas, como forma de evitar el contagio, sin embargo en materia laboral el estado a señalado que quienes aún no se vacunan deberán hacer trabajo remoto, si sus funciones no lo permiten, el empleador deberá asignarle labores que se puedan hacer de forma remota, considero que podría realizarse alguna causa de justificación, siempre y cuando esta pueda acreditarse fehacientemente, por ejemplo, alergia a algún componente de la vacuna.

2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?

Por ahora, no existe como causal de despido, pero si puede modificar aspectos prácticos de sus labores, como el cambio de funciones para que se realice de forma remota su labor, la suspensión perfecta, licencia sin goce, etc.

3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?

No, la normatividad vigente no habilita el despido por esta causa, puede suscitarse si la licencia sin goce, suspensión perfecta, etc.

4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?

Considero que habría casos en las que sería imposible realizar trabajo remoto, tal vez en esos casos se pueda regular el despido. Se prevé que finalmente la vacunación será necesaria para aplicar a cualquier trabajo.

5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?

En mérito a ello es que no se ha permitido el regreso a laboral del personal no vacunado, para evitar propagar la enfermedad entre sus trabajadores, que ya están vacunados, podría más adelante originarse esa obligatoriedad.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

### **Preguntas:**

6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?

Si, siempre los derechos colectivos se encuentran sobre los derechos individuales, es un sentido de supervivencia, en este caso de la raza humana, pero en otros casos pueden ser la supervivencia del estado, supervivencia de la economía nacional, etc.

7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?

Considero que sí, habría una colisión del derecho a la libertad de trabajo, libre desarrollo de la personalidad contra la salud pública, para la cual seguro se desarrollara un test de proporcionalidad para establecer que derecho se impondría

8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.

Como lo señalé afectaría los derechos a la libertad de trabajo y el libre desarrollo de la personalidad, sin embargo, llegado el momento esta obligatoriedad deberá pasar por un test de proporcionalidad para establecer si puede imponerse sobre estos derechos.

9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?

Creo que la obligatoriedad dependerá mucho de la situación epidemiológica que estemos viviendo, en estos momentos parece que entramos en una fase de calma, sin embargo, si volvemos a experimentar la alta tasa de mortalidad de los primeros meses de la pandemia, y la escases de oxígeno, estaría de acuerdo con la obligatoriedad de la vacuna.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

#### **Preguntas:**

10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas? El despido deberá primero cumplir ciertos requisitos, puedo señalar que por ejemplo debe tenerse en cuenta si las funciones son esenciales para el funcionamiento de


la empresa o institución, si las funciones no pueden realizarse de forma remota, si el puesto necesita de personal sumamente especializado, se le puede invocar a su vacunación, y darle un tiempo prudencial para realizarlo, pueden ser requisitos para el despido, si no se cumple con ello pueden tomarse medidas como el trabajo remoto, suspensión perfecta o licencia sin goce, que en esencia tiene efectos similares al despido.

11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?

Actualmente no sería compatible

12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?

Actualmente no existe sanción por la negativa sea injustificada o justificada, ya que no es obligatorio aun para los trabajadores. Pero, creo que dependiendo de las circunstancias en el futuro podría ser el despido.

| FIRMA   | TELEF - CORREO                                    |
|---|---|
|  | 949640964<br>-<br>rodriguezquirozoliver@gmail.com |

## GUÍA DE ENTREVISTA(EMPLEADOR/ESPECIALISTAS)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado: LUIS MANUEL SÁNCHEZ FERRER CHÁVEZ.**

**Cargo: JUEZ SUPERIOR PROVISIONAL DE LA SEGUNDA SALA LABORAL.**

**Institución: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD.**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.

Dada la situación de la pandemia del Covid 19 que tuvo un impacto totalmente negativo para un país con muchas carencias como el Perú, es importante que todo trabajador se puede vacunar contra el covid 19, cumpliendo con las dosis completas que exige la normatividad jurídica vigente, como es el Decreto Supremo 179-2021-PCM; sin embargo, las situaciones de excepcionalidad pueden ser aquellos en que las vacunas comprometan la integridad, la vida o la salud de la persona. Asimismo, para efectos de sanciones laborales, tal exigencia se puede advertir del artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.

2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?

Si claro, puede ser considerado como una causal de despido relacionado con la capacidad del trabajador, ello de conformidad con el artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual prescribe que: "**Artículo 23.-** *Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de*

*la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.”. Esto es, el trabajador tiene la obligación de someterse y cumplir con las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades, con lo cual es perfectamente aplicable para el caso de la vacunación del covid 19; la sanción recaerá si se trata de una negativa injustificada, esto es que no existe una motivación, caso contrario si existe una justificación razonable, motivada y objetiva, no habría sanción alguna.*

3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?

Si claro, debe tratarse de una negativa injustificada, sin razón que motive la negativa del trabajador; empero dicha medida debe adoptarse luego de un procedimiento disciplinario que respete las garantías para la adecuada defensa del trabajador, ello conforme a las reglas del debido proceso, esto es que exista una carta de pre aviso, el traslado para que absuelva y una carta de despido, ello conforme lo establece el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728.

4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?

Me parece que las reglas básicas, mínimas y esenciales se encuentran ya previstas en el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, y ello orientado con los Principios que informan el Derecho Laboral, tales como el Principio Protector y la Razonabilidad, además de las garantías del Debido Proceso y del Derecho de Defensa. Sin embargo, dentro del marco de una actitud prudente, y dado el impacto que tuvo el Covid 19 en los últimos años, puede ser una importante opción legislativa que se emita una normatividad laboral integral que unifique todas las aristas laborales para la temática del covid 19 en el ámbito laboral, como por ejemplo, el despido, la suspensión, la remuneración, los beneficios sociales, etc.

5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?

Si claro, puede establecerse una normatividad interna, puede ser dentro del marco del Reglamento Interno de Trabajo, máxime que lo más beneficiados son los propios compañeros de trabajo, dado que todo trabajador se interrelaciona, es propia de la dinámica y dialéctica de las relaciones sociales y laborales.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-

19.

### Preguntas:

6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?

Debe existir un balance razonable, en que se ponderen ambas situaciones, de tal modo que dada la situación actual, que todavía no terminamos la pandemia del covid 19, es fundamental que se cuente con un ambiente de trabajo salubre y protegido, en donde el completar la estrategia de vacunación es fundamental, claro pueden existir situaciones de excepción, cuando exista un motivo razonable, es por eso que el artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, hace mención a la negativa injustificada.

7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?

Hay que tener mucho cuidado, dado que me parece que no se trata de una colisión de derechos, dado que el Test de Ponderación (de Roberr Alexy) se hace frente a colisión de principios, lo que me parece que no se trata de ello, dado que estamos ante todo frente una regla prevista en el artículo 23 inciso c del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, el cual hace mención a la negativa injustificada, entonces aquí la solución es realizar un **juicio de subsunción**, en que es fundamental evaluar si se trata o no de una negativa injustificada.

8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.

Me parece que no, la clave es que se pueda contar con una normatividad jurídica integral que regule la temática del covid 19 dentro del ámbito laboral.

9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?

Eso es interesante, dado que el Decreto Supremo 179-2021-PCM se orienta hacia una obligatoriedad; de tal modo que, a fin de poder acabar con la pandemia del Covid 19 sería necesario que sea obligatorio.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

#### **Preguntas:**

10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?

El empleador está facultado para adoptar las medidas para iniciar el procedimiento de despido, sin embargo, ello no lo imposibilita para adoptar otras medidas.

11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?

Me parece que no, claro está el Reglamento Interno de Trabajo debe estar orientado dentro del marco que establece la normatividad jurídica positiva.

12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?

La negativa injustificada puede ser motivo de despido, para lo cual el empleador debe – ante todo- realizar un procedimiento justo, respetando el debido proceso y el derecho de defensa, en la que se le debe imputar el cargo al trabajador a través de una carta de preaviso, para que pueda el trabajador absolver el traslado, y una vez cumplido aquello, la empleadora podrá adoptar la decisión de despedir al trabajador.

| <b>FIRMA</b>   | <b>TELEF - CORREO</b>   |
|--|---|
|  <p>Firmado digitalmente por:<br/>SANCHEZ FERRER CHAVEZ<br/>LUIS MANUEL FIR 41444018<br/>Motivo: Soy el autor del documento<br/>Fecha: 07/05/2022 10:10:15-0500</p> | <p>969844018<br/><a href="mailto:luis.sanchezferrer@gmail.com">luis.sanchezferrer@gmail.com</a><br/>m</p> |



## ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS PARTICIPANTES - EMPLEADORES

### GUÍA DE ENTREVISTA (EMPLEADOR/ESPECIALISTAS)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado:** Yesica Antonella Muñoz Gutiérrez

**Cargo:** Dueña

**Institución:** “Antopan”

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.

Como caso propio no me he visto involucrada frente a esa situación, pero considero que en algunos casos por sus creencias religiosas o ideologías podrían no acatar la vacunación.

2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?

Sí puede originar algún efecto, como bien se sabe se busca la protección de los derechos de las personas, por parte de los trabajadores se velará por su derecho a la libertad de expresión pero por parte de los empleadores nos vemos expuestos ante un riesgo contagioso.

3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?  
Sí, porque colocaría a los demás en riesgo al contagio.
4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?  
Sí, por la falta de compromiso al grupo de trabajo, ya que no solo se colocaría en peligro su salud sino que la del resto.
5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?  
Considero que todos son libres de sentirse cómodos en el lugar que escojan, pero sí debería ser considerado en la normativa.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

### **Preguntas:**

6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?  
Debe prevalecer el interés colectivo por tratarse la mayoría.
7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?  
Sí, por los derechos que se le otorgan.
8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.

Sí, a la libertad de decidir por su integridad física.

9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?

Sí, creo que si fuera de esa forma alcanzaríamos un porcentaje mayor de las personas vacunadas.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

#### **Preguntas:**

10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?  
Se les debería tomar otras medidas.

11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?  
Considero que no, ya que se supone que busca la protección de los derechos.

12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?  
Si el trabajador se rehúsa a vacunarse, se le podría imponer más seguridad para evitar que se relacione con los ya vacunados y no solo es por velar el bienestar de los que acatan lo impuesto por el gobierno, sino que también al no haberse vacunado no tiene anticuerpos que contravengan con el virus si es que se contagia; pero si desacata lo que se le planteó, proporcionarle la alternativa a que deje el trabajo.

**FIRMA**

**TELEF - CORREO**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Yegutierrez', is centered in the left column of the table.

**DNI: 75106961**

Celular: 915912029

Correo:  
yegutierrez@gmail.com

## GUÍA DE ENTREVISTA (EMPLEADOR/ESPECIALISTAS)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado: Elena Marlene Rodríguez Medina**

**Cargo: Gerente**

**Institución: MUNDOX S.A.C**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.

Sí es posible, dado que esto se trata de un experimento para lograr fabricar una vacuna contra el Sars Cov 2, que según la Declaración Universal de Bioética y Derechos Humanos suscrita por el Perú, la declaración de Helsinki y el Código de Núremberg, sólo puede ser aplicada en pequeños grupos de personas (30, 60 personas progresivamente) y siempre que se haya agotado la fase de experimentación con animales y se descarte el peligro para la vida de los seres humanos, una sola muerte justifica la suspensión del proyecto, lo que en este caso no se ha respetado, frente a las miles de muertes y lesiones graves permanentes a consecuencia de la inoculación de estas sustancias, lo que se puede verificar en el sistema de notificación de reacciones adversas a las vacunas de Estados Unidos (VAERS) y en el de Europa (EUDRAVIGILANCE). El someter a una persona a ser parte de un experimento va en contra del derecho que tiene toda persona a expresar su consentimiento libre e informado previo a toda intervención médica preventiva, diagnóstica y terapéutica, y a revocar dicho consentimiento en cualquier momento y por cualquier motivo.

2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?

No debería puesto que existe el derecho al ejercicio pleno de la ciudadanía con todos los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales reconocidos por la Constitución... y los tratados internacionales de Derechos Humanos.

3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?

No.

4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?

No, sería ir en contra de derechos fundamentales como del derecho a la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y el Estado, el derecho al libre desarrollo y al bienestar, derecho a la libertad y seguridad.

5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?

El empleador está en la obligación de brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores pero no puede obligar a sus trabajadores a inocularse una sustancia que no brinda inmunidad, la persona vacunada enferma y contagia tan igual que una no vacunada, además hay que tener en cuenta que en el caso de presentarse efectos adversos tanto el empleador y el estado no asumirán la responsabilidad.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

### **Preguntas:**

6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laburantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?

La libertad individual debe primar, teniendo en cuenta que no existe una vacuna segura y eficaz contra el Sars Cov 2, vacunados y no vacunados enferman y contagian por igual.

7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?

Si.

8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.

Sí afectaría.

Derecho a una relación laboral sin limitación al ejercicio de los derechos constitucionales y el derecho al respeto de la dignidad del trabajador, art. 23 de la constitución.

Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral. Art 26 inciso 1 de la Constitución.

9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?

No puede obligar a inocularse una sustancia de la que no hay estudios que garanticen la seguridad y efectividad, sin embargo existen, a la actualidad, muchos estudios que evidencian lo ineficaces y dañinas para la salud.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

#### **Preguntas:**

10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?


No se debería habilitar al empleador a hacer despidos, no es posible condicionar una inoculación por la que tanto gobierno como empleador no se harán responsables ante posibles efectos adversos.

11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?

No sería compatible.

12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?

No debería haber ningún tipo de sanción

| FIRMA   | TELEF - CORREO |
|---|----------------|
|  | 968750233      |



## GUÍA DE ENTREVISTA (EMPLEADOR/ESPECIALISTAS)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

***INDICACIONES:** El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado: JUAN CARLOS ARMAS CHANG**

**Cargo: titular de un negocio**

**Institución: Restaurante Tío Vicho**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

### Preguntas:

1. ¿Cree usted que el trabajador pueda esgrimir alguna causa justificante para no vacunarse contra la covid-19? Mencione alguna y explique.

No creo.

2. ¿Cree usted que, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente, la negativa injustificada de un trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19, puede generar algún efecto jurídico directo en la relación laboral?

Es posible.

3. ¿Considera usted que, de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente, la negativa injustificada del trabajador a inocularse la vacuna contra la covid-19 habilita al empleador a despedirlo?

No considero se deba llegar a tal extremo.

4. Según su opinión ¿La negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 debería ser regulada como una causal de despido en el ordenamiento jurídico?

No debería dado existe libertad de las personas amparadas por la ley.

5. ¿Considera usted que, en el marco de la relación laboral, el empleador está obligado a brindar un ambiente saludable y protegido para el común de sus trabajadores, en consecuencia, podría incluir normativa interna que obligue a alguno de sus trabajadores a vacunarse?

Si, de acuerdo.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

### **Preguntas:**

6. Según su experiencia, ¿Antes que la libertad individual del trabajador para decidir si vacunarse o no debe primar el interés colectivo de todos los laborantes a gozar de un ambiente de trabajo salubre y protegido?

Debe primar ambos.

7. Según su opinión ¿Se produciría una colisión de derechos si es que se despidiese a un trabajador por la negativa injustificada a inocularse la vacuna contra la covid-19?

Si, de acuerdo.

8. Según su opinión: ¿La implementación de alguna regulación normativa (proveniente del empleador o del Gobierno) que establezca la obligatoriedad de

inocularse la vacuna para poder trabajar, afectaría algún (os) derecho (s) fundamental (es) de los trabajadores? De ser así, precise alguno.

Si, la libertad individual

9. ¿Considera usted que, al margen de la opinión del trabajador, el Gobierno debería decretar la obligatoriedad de la vacuna para el coronavirus como requisito para ingresar a laborar o para mantenerse en el puesto de trabajo?

No.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

#### **Preguntas:**

10. ¿Considera que ante la negativa injustificada del trabajador a vacunarse se le debe habilitar al empleador a despedirlo o, previamente, deberá adoptar otras medidas?

No, debería adoptar otras acciones.

11. ¿Considera que la regulación en un Reglamento Interno de Trabajo de la negativa injustificada del trabajador al no vacunarse como causal de despido no sería compatible con la legislación laboral vigente?

Si, de acuerdo, no sería compatible.

12. Según su opinión ¿Cuál debería ser el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19?

Aquella que sea compatible con la legislación laboral vigente.

**FIRMA****TELEF - CORREO**

Lic. Adm. Armas Chang Juan  
CLAD 18238

988892284

[jcarmasc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcarmasc@ucvvirtual.edu.pe)

## ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS PARTICIPANTES - TRABAJADORES

### GUÍA DE ENTREVISTA (TRABAJADOR)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado: Claudia Roncal Reyna**

**Cargo:** Coordinadora del programa DEPEAPA

**Institución: CADENA DE RADIO Y TELEVISIÓN COSMOS SAC**

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

#### Preguntas:

13. ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse?  
...Uno de los principales motivos es por miedo a que le implanten un virus y se pueda morir dentro de unos años

-

14. ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo?

Si me encuentro vacunado, el motivo que lo hice fue por protección ante un posible contagio,

15. ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué?

Si debe de ser obligada por consideración y respeto hacia los demás que se vacunaron

16. ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna?

En mi centro de labor acatan todas las disposiciones que ordena el gobierno central.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

### **Preguntas:**

17. ¿Según su opinión, las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador?

Pienso que no vulneran al contrario, les inculca a cuidarse de los posibles contagios que se puedan presentar.

18. ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo?

Si porque los exponen ante el contagio y por ende ser portadores del virus

19. ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial?

Creo que todos los peruanos debemos de contar con nuestro carnet de vacunación porque es una obligación de cada uno haberse vacunado, para cuidarse y cuidar a los demás de cualquier contagio.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

**Preguntas:**

20. ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias?

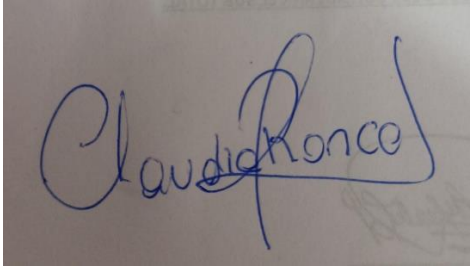
Es una amonestación que se les impone a quien infrige una regla, norma o instrucción.

21. ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajar por encontrarse vacunado?

Si estoy de acuerdo que se le abone su sueldo si el trabajador realiza su trabajo de forma remota, pero si ya no se le permite laborar en forma remota y se necesita su presencia y el trabajador no desea vacunarse el empleador tiene la facultad de actuar y poner al trabajador en suspensión perfecta, esta disposición esta abalada por el gobierno central.

22. ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido?

Si porque no le importa ni su bienestar ni el de sus compañeros.

| FIRMA   | TELEF - CORREO                       |
|---|--------------------------------------|
|  | 991259401<br><br>Croncal80@gmail.com |

## GUÍA DE ENTREVISTA (TRABAJADOR)

TÍTULO:

**La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

**Entrevistado: Walter Ramirez Valderrama**

**Cargo: Productor de Depeapa**

**Institución: Tv Cosmos**

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

### Preguntas:

1. ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse?  
...Falta de información sobre los beneficios de la inoculación contra el covid -19.  
...Posicionamiento en la mente colectiva de la población de los mitos sobre la vacuna.  
.....Considero que se siguió con la compra de vacunas de baja efectividad, cuando los estudios actuales indican como las mejores Pfizer y Moderna, sin embargo bajo el lema “toda vacuna es buena” se siguió con la compra de sinopharm, aztrazeneca, etc.. Basta con leer los comentarios en redes sociales que la misma gente pedía Pfizer y no se tomaba en cuenta ello.
2. ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo?  
.....Si estoy vacunado con 3 dosis de Pfizer. Me vacuné porque si bien aún son vacunas en estudio en lo referente a resultados a largo plazo, considero que los “pro” superaban y con creces los posibles efectos colaterales. ...



3. ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué?

Considero que debe ser obligatoria, pero con una vacuna de estudio constante y de efectividad alta, calidad comprobada y de laboratorios de reputación internacional. Como Pfizer y Moderna y no contentarnos con vacunas que países de Europa descartan y dan como donaciones al Perú. Bajo ese marco considero que debe ser obligatorio porque el derecho de uno muere cuando empieza el derecho de otro. Por lo que en salud no se puede afectar el derecho de los demás exponiéndolos a personas sin dosis de vacuna.

4. ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna?

Se acata las disposiciones dadas por el gobierno central a través del Minsa.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

#### **Preguntas:**

5. ¿Según su opinión, las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos como persona o como trabajador?

Considero que no, porque en la norma se señala que se tiene la opción del trabajo remoto siempre y cuando sea posible y el trabajador persista en no vacunarse.

6. ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo?

.....Por supuesto ya que el nivel de contagio (la probabilidad de una persona contagiar a otra) se mantiene igual más allá de que se empezó con la reactivación económica y la vuelta a la "normalidad" de la población con sus actividades diarias.

7. ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación para realizar sus actividades de manera presencial?

.....Claro que sí, para seguridad y tranquilidad de los trabajadores y de sus respectivas familias.....

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19.

**Preguntas:**

8. ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias?

Son medidas establecidas dentro de la normativa que maneja cada empresa. Si algún trabajador comete una falta señalada en esas normas se le aplicará la sanción respectiva y establecida en ese mismo marco normativo.

9. ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajar por encontrarse vacunado?

Considero que sí, siempre y cuando no pueda dicho trabajador realizar trabajo remoto. Pero como indica la norma actual dada por el gobierno central, el vínculo laboral se mantiene durante un plazo mientras se aplica una suspensión perfecta. Si durante ese lapso el trabajador insiste en no vacunarse, esto daría paso a un posible despido.

10. ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido?

.....Sí, pero luego de previamente haber quemado todas las etapas señaladas en la normativa vigente, hasta llegar a este fin del vínculo laboral.....

.....

| FIRMA   | TELEF - CORREO                     |
|---|------------------------------------|
|  | 969 033338<br>Walter1640@gmail.com |

## GUÍA DE ENTREVISTA (TRABAJADOR)

TÍTULO:

### La Negativa Injustificada a la Inoculación de la Vacuna contra el Covid-19 como Causal de Despido en el Ordenamiento Jurídico

**INDICACIONES:** El presente instrumento tiene por finalidad la recopilación de su opinión en relación a la negativa injustificada a la inoculación de la vacuna contra el covid-19 como causal de despido en el ordenamiento jurídico; por lo cual, se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

**Entrevistado: Sandro Ché**

**Castillo Cargo:** Jefe de Sistemas

Institución: Chimu Agropecuaria S.A.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer en qué supuestos la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19 debe ser considerado causal de despido.

Preguntas:

1. ¿Cuáles cree usted que son los principales motivos por los que algunas personas no desean vacunarse?
  - Principalmente por el miedo a supuestos efectos adversos que pudiera ocasionar la vacuna en sus organismos o en su descendencia.
  - Aparte de ello, hay otras posiciones que sustentan diversos motivos como religiosos, conspiración de grandes grupos económicos o de poder y que naturalmente prefieren exponerse al virus para lograr inmunidad natural.
2. ¿Usted se encuentra vacunado? Y de ser el caso ¿Por qué se vacuno o por qué no lo hizo?
  - Si estoy vacunado con dosis completa y de refuerzo. Lo hice porque a mi entender, la vacuna tal cual ha sido desarrollada no supone un riesgo futuro para mi salud.
3. ¿Cree usted que la vacuna debe ser obligatoria para todos? ¿Por qué?  
Sí, porque las personas no vivimos aisladas de las demás y al no vacunarnos exponemos a terceras partes que pudieran no tener un sistema de inmunológico fuerte aún cuando estén vacunados.

4. ¿En su centro de trabajo existen normas internas que exijan la vacuna?  
Sí, de acuerdo a la normatividad vigente, nadie que no tenga las 3ra dosis, puede ingresar alaborar.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar la posible colisión de derechos como consecuencia del despido por la negativa injustificada del trabajador a la inoculación de la vacuna contra la covid-19.

#### **Preguntas:**

5. ¿Según su opinión, las vacunas obligatorias vulneran alguno de sus derechos comopersona o como trabajador?

No, porque a mi criterio, exigir a una persona cumpla con la vacunación es cuidar su salud y la delos demás y no al contrario.

6. ¿Cree que los trabajadores no vacunados representan un riesgo para sus compañeros, en su centro de trabajo?

Por su puesto que sí, pues la carga viral será más alta y aunque quizás no sea letal para una población laboral que está entre los 20 a 50 años, si puede ser para otros integrantes de su hogar para compañeros de trabajo con comorbilidades.

7. ¿Está de acuerdo que a todos los trabajadores se les exija su carnet de vacunación pararealizar sus actividades de manera presencial?

Totalmente de acuerdo.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Definir el proceso de sanción disciplinaria a seguir, ante la negativa injustificada deltrabajador a la inoculación de la vacuna contra la COVID -19

#### **Preguntas:**


8. ¿Sabe que son las sanciones disciplinarias? Sí, lo sé.

9. ¿Está de acuerdo con que no se le pague su remuneración si no se le permite trabajar por encontrarse vacunado?

Totalmente de acuerdo.

10. ¿Cree usted que un trabajador que se niega a vacunarse sin ninguna justificación debería ser sancionado con el despido?

Sin justificación razonable y entendiéndose por razonable que la vacuna supone un riesgo mayor a su vida, creo que si es justificado el despido.

| FIRMA  | TELEF - CORREO  |
|--|---|
|  | 945252726<br><a href="mailto:sche@chimuagropecuaria.com.pe">sche@chimuagropecuaria.com.pe</a> |