



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“El Derecho de Resistencia del Trabajador Frente a la Exigencia de Vacunarse Contra el COVID-19, para Retornar al Trabajo Presencial.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Muñoz Quiñe, Viviana (orcid.org/0000-0003-3741-7603)

Tantaquispe Díaz, Marissabel Noemy (orcid.org/0000-0001-6683-4305)

ASESORES:

Dr. Saldarriaga Medina, Jose Miguel (orcid.org/0000-0002-6239-8507)

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (orcid.org/0000-0002-5320-9014)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi soporte y apoyo diario, porque sin sus enseñanzas nada sería posible; a mi amada abuelita Rosa que desde el cielo continúa guiándome.

A mi compañero de vida y a mi amada hija Mia Kaely, porque son mi mayor motivación e impulso.

Viviana Muñoz Quiñe

A mis queridos hijos y mis adorados padres por ser mi horizonte y motivación para querer culminar mis estudios y ser una profesional de éxito.

A mi familia y amigos que con sus consejos y presencia me apoyan día a día.

Tantaquispe Diaz Marissabel Noemy

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por ser mi guía emocional. A mis padres porque nunca dejaron de creer en mí y lucharon conmigo para lograr esta meta.

A mis hermanos que me han acompañado en este largo camino.

A todos mis docentes, porque gracias a sus enseñanzas estoy culminando con éxito mi etapa universitaria.

Viviana Muñoz Quiñe

A Dios por estar presente día a día en mi vida, a mis padres y familiares por su apoyo e impulso.

A mis docentes por compartir su gran conocimiento orientado en una culminación exitosa de mi trabajo etapa universitaria.

Tantaquispe Díaz Marissabel Noemy

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO	4
III.- METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías y Subcategorías.	12
3.3. Escenario de Estudio.	12
3.4. Participantes.....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.6. Procedimiento.....	13
3.7. Rigor científico.....	13
3.8. Métodos de Análisis de Datos	14
3.9. Aspectos Éticos.....	14
VI.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
4.1.- Resultados	15
4.2.- Discusión	44
V. CONCLUSIONES	50

VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Opinión respecto a la aplicación del Derecho de Resistencia en el ámbito nacional.	22
TABLA 2: Opinión respecto al conocimiento de aplicación del Derecho de Resistencia en el extranjero.	25
TABLA 3: Opinión respecto los obstáculos de la aplicación del Derecho de Resistencia e implicancia en la vulneración de Derechos Fundamentales.	27
TABLA 4: Opinión respecto a la regulación del Derecho de Resistencia.	30
TABLA 5: Opinión respecto a un mecanismo para aplicar el Derecho de Resistencia.	32
TABLA 6: Opinión respecto a la vulneración de Derechos Fundamentales en la exigencia de Vacunación contra el COVID 19.	35
TABLA 7: Opinión respecto a la existencia de una base legal legítima para la exigencia de la vacunación contra el COVID 19.	37
TABLA 1: Analizar la evolución normativa de la exigencia de la vacunación contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial.	40
TABLA 8: Opinión respecto a los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia.	45
TABLA 9: Opinión respecto al conocimiento de aplicación del Derecho de Resistencia en el extranjero.	47
TABLA 10: Opinión respecto a la entidad que debería verificar la aplicación del Derecho de Resistencia para una adecuada protección del trabajador.	48

RESUMEN

La investigación realizada, tuvo como principal objetivo: Determinar si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo; para ello se realizó un análisis del contenido del Derecho de Resistencia en el ámbito laboral nacional e internacional, a su vez se identificó la necesidad de regular este derecho en búsqueda de la protección del trabajador para evitar la vulneración de sus Derechos Fundamentales, así también se concluyó que no constituye una exigencia legítima la obligatoriedad de vacunarse; motivo por el cual se logró determinar los efectos de su ejercicio y establecer los mecanismos para su materialización y supervisión por medio de la SUNAFIL.

Asimismo, la metodología utilizada es de tipo básico, con un diseño analítico descriptivo y con un enfoque cualitativo. Para realizar la recolección de datos, se consideró como técnica la entrevista y análisis documental, los cuales fueron aplicados mediante la guía de entrevista a los 9 especialistas: abogados litigantes en el ámbito laboral.

Finalmente, se llegó a concluir que, si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia, esto a pesar que en actualidad nuestro país no cuenta con una regulación taxativa de este Derecho, pero no dejemos de lado el artículo 23 de la constitución de establecer la protección del trabajador ante situaciones que rebajen o desconozcan su dignidad. Por lo cual no podemos dejar de aplicar el Derecho de Resistencia porque los trabajadores quedarían desprotegidos y se evidenciaría una vez más la brecha de poderes entre el empleador y sus trabajadores.

Palabras claves: Derecho de Resistencia, vulneración de derechos fundamentales, poder de dirección.

ABSTRACT

The main objective of the investigation carried out was: To determine if it is legally viable for the worker to exercise their Right of Resistance in the face of the requirement to be vaccinated against COVID-19, in order to return to work; For this, an analysis of the content of the Right of Resistance in the national and international labor field was carried out, in turn identifying the need to regulate this right in search of the protection of the worker to avoid the violation of their Fundamental Rights, as well as I conclude that it is not a legitimate requirement to be vaccinated; reason for which it was possible to determine the effects of its exercise and establish the mechanisms for its materialization and supervision through SUNAFIL.

Likewise, the methodology used is basic, with a descriptive analytical design and a qualitative approach. To carry out the data collection, the interview and documentary analysis were considered as a technique, which were applied through the interview guide to the 9 specialists: litigation lawyers in the labor field.

Finally, it was concluded that, if it is legally viable for the worker to exercise his Right of Resistance, this despite the fact that currently our country does not have an exhaustive regulation of this Right, but let us not leave aside article 23 of the constitution to establish the protection of the worker in situations that diminish or ignore his dignity. Therefore, we cannot stop applying the Right of Resistance because the workers would be left unprotected and the power gap between the employer and its workers would become evident once again.

Keywords: Right of Resistance, violation of fundamental rights, power of direction.

I.- INTRODUCCIÓN

El derecho de resistencia del trabajador es un tema muy controvertido a nivel mundial. Pues, algunos países no tienen una regulación expresa, o pesar de tenerlo no han aceptado su aplicación ante ordenes que sobrepasen el poder de dirección del empleador y que vulneren derechos fundamentales del trabajador. Al respecto, en España, en cuanto a la aplicación del derecho de resistencia del trabajador, mientras la orden sea razonable, podrá exigirse su cumplimiento y, por tanto, su omisión será sancionada. Esta evaluación implica que los trabajadores no pueden actuar como juez sobre los límites de la obligación de cumplir o ignorar una orden sobre la base de que es inaceptable, de conformidad con el principio solve et repete, el trabajador se encuentra obligado a cumplir con las órdenes. Sánchez (2016).

En Ecuador, el Derecho de resistencia se encuentra regulado de manera más general, dado que está contemplada en su Constitución en el Artículo 98 el que indica:

“Los individuos y los colectivos podrán ejercer el derecho a la resistencia frente a acciones u omisiones del poder público o de las personas naturales o jurídicas no estatales, que vulneren o puedan vulnerar sus derechos constitucionales, y demandar el reconocimiento de nuevos derechos.”

En Chile, el Derecho de resistencia del trabajador se encuentra contemplado en su Código de Trabajo, indicando que el “ius resistencia”, reviste al trabajador con la potestad de interrumpir su relación laboral y abandonar su centro de labores, previa motivación e implicancia de vulneración de derechos, ante ordenes laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo estos los que se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República de Chile. Código de Trabajo (2022)

En el Perú, no contamos con una regulación normativa del Derecho de Resistencia del trabajador, lo cual genera una brecha de desventaja entre la relación laboral; no obstante, es importante indicar que la Constitución Política del Perú en su artículo 23, establece que *“Ninguna relación laboral puede limitar*

el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Congreso de la república (1993)

Así mismo, debemos de tener en cuenta que actualmente nos encontramos atravesando una crisis mundial sanitaria, que ha sido generada por el virus de la COVID-19; generando una crisis económica y Laboral en gran escala.

Debemos precisar que en nuestro País la inoculación de la vacuna contra el COVID-19 es voluntaria, pese a eso mediante el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, se dispuso que "las personas que realicen trabajo presencial deben acreditar contar con sus 3 dosis de vacuna contra el Covid-19, caso contrario deben prestar trabajo de manera remota.

Nuestro sistema de justicia ha recibido algunas críticas en cuanto a la observancia del deber de debida diligencia y/o el cumplimiento del debido proceso, por ello, consideramos que es importante analizar e identificar aquellos barreras que aún se mantienen y analizar si es posible garantizarlo mediante la aplicación del Derecho de Resistencia, esto con el objeto de poder proponer iniciativas legislativas que regulen de manera expresa la correcta aplicación del Derecho de Resistencia del trabajador, y de cierto modo contribuir con aquellos trabajadores que se ven afectados frente a la exigencia de colocarse la vacuna contra el COVID-19, para retornar a sus labores presenciales; y que se evidencia una vulneración de sus derechos Fundamentales. A pesar que en la actualidad se manera general ya se eliminó esta exigencia no podemos dejar de lado que en los Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo aun establecen una exigencia respecto a la vacunación COVID-19 para realizar trabajo presencial.

En consecuencia, a este problema de ponderación de Derechos Fundamentales, debemos estableces el uso del test de ponderación para una correcta valoración del grado de afectación de los derechos en colisión.

Por lo expuesto se establece el siguiente **problema** ¿Es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial?

A continuación, es importante establecer una justificación del problema de investigación y detallar la relevancia del estudio.

Seguidamente, es importante indicar que esta investigación se realiza en base a una **justificación teórica** porque el Derecho de Resistencia del trabajador es un problema que necesita un tratamiento urgente, con el fin de alcanzar un alto nivel de conocimiento y realizar aportes de nuevas teorías.

Así mismo cuenta con una **justificación práctica**, debido a que es necesario encontrar una solución al problema que está latente en nuestra realidad. En ese sentido se busca aplicar de manera correcta el Derecho de Resistencia del trabajador en base a la ponderación de Derechos Fundamentales, y lograr la protección ante ordenes abusivas y arbitrarios de su empleador, como es la obligatoriedad de colocarse la vacuna contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial.

Además, cuenta con **una justificación metodológica**, porque es necesario contribuir con nuevas técnicas e instrumentos de investigación, las cuales facilitaran la obtención de conocimientos por medio de análisis y el seguimiento de determinadas etapas de esta investigación, necesarias para tener validez y confiabilidad.

Finalmente, esta investigación tiene como **objetivo general**: Determinar si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y como **objetivos específicos**: (I) Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional. (II) Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno. (III) Establecer si constituye una exigencia legítima la vacunación contra el COVID-19 como requisito para retornar al trabajo presencial. (IV) Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

II.- MARCO TEÓRICO

Para dar respaldo a la investigación se acudió a diversos antecedentes relacionados con el problema, los cuales son aportes importantes que conllevan también a dar respuesta a los objetivos planteados.

Así, **a nivel internacional**, Tolosa y Salomaro, (2021), en sus investigaciones llegan a concluir que debe de existir una ponderación de derechos desde la perspectiva individual y colectiva que lleva al análisis de determinar la proporcionalidad de los derechos invocados; es decir si hablamos de un derecho de resistencia invocado por un trabajador ante la obligatoriedad de vacunarse contra la COVID-19 y el poder de dirección que invoca su empleador en una situación específica, cabe ahí la valoración para determinar si este derecho invocado afecta o no a una población determinada que lo rodea. De las conclusiones analizadas podemos referir el deber de ponderación que existente entre un derecho invocado y su impacto en la sociedad.

Del mismo modo, Munguia y Teixeira (2021), en sus investigaciones analizaron la necesidad de la vacunación de los trabajadores contra la COVID-19 en Latinoamérica y la naturaleza legal para poder exigir el cumplimiento de esta obligación vista desde un fin supremo que es la protección de la salud pública y la protección de derechos fundamentales de terceros. Del análisis de esta investigación se desprenden ideas referentes al hecho de que la resistencia que tienen los trabajadores frente a las órdenes que imparten sus empleadores va más allá solo del mero cumplimiento o nono de órdenes, si no por el contrario va enfocado en la protección de derechos de terceros y la implicancia en la salud pública.

De ambos estudios extraemos la necesidad de una regulación de derechos. El trabajador puede invocar un derecho de resistencia ante un mandato dado por su empleador y el análisis de una ponderación de derechos que pueda existir entre el deber de obediencia derivado de una relación contractual, el derecho de resistencia al cual se somete un trabajador bajo una relación laboral y la afectación que esta situación pueda exteriorizarse en la sociedad o el ambiente

de trabajo como consecuencia de la invocación o afectación de derechos ante la obligatoriedad de la vacuna contra la COVID-19.

Testino (2021), en su estudio llegó a la conclusión que existen dos posturas la obligatoriedad de la vacunación y la vacunación como opción voluntaria; la primera no propone como opción una negativa pues se encuentra estrictamente relacionado con el cumplimiento de normas sanitarias y por ende justifica la aplicación de sanciones o de ser el caso el despido; por otro lado el segundo supuesto refiere a la posibilidad que la vacunación siga siendo voluntaria implica consigo la concientización y la implantación de estrategias para contener la - propagación de la COVID.19. Este estudio es importante pues se pueden desprender grandes ideas, como la valoración de la salud pública para lograr con ello en medida volver a un estado de normalidad es decir antes de la pandemia y lograr conciencia en la sociedad; con la garantía de protección de los derechos y no con ello limitar la posibilidad que un trabajador pueda invocar su derecho a la resistencia; sino por lo contrario evaluar cada caso específicamente.

Cahen, (2021) en su investigación concluyó que si un trabajador hace uso de su derecho de resistencia ante la obligación de vacunarse sin justificación alguna; la empresa puede validar opciones a limitar el desarrollo de sus actividades dentro de su ambiente laboral; con la finalidad de no exponer a sus compañeros de labores o terceros involucrados con el afán de proteger a la comunidad puede hacerlo haciendo uso de su poder de dirección que le reviste la ley; también se habla de la posibilidad del despido como máxima sanción ante el uso desmedido del derecho de resistencia es decir la negativa de vacunarse contra la COVID 19.

Por otro lado, Garces, (2021) concluyeron que los gobiernos pueden establecer pautas para garantizar el poder de dirección que tienen los empleadores frente a sus trabajadores con la exigencia de vacunarse contra la COVID 19; basado en principios constitucionales para proteger el ambiente laboral y como medida reciproca con los usuarios. Pero además establece de manera taxativa que los trabajadores tienen el derecho de resistirse a la vacunación; pues ni el estado ni su empleador pueden obligarlos a vacunarse en contra de su voluntad; y que

cada situación específica debe ser analizada para no caer en arbitrariedades y afectación de derechos laborales o constitucionales.

A **nivel nacional**. Kcomt, (2021), en su investigación concluyó que el derecho de resistencia del trabajador, permite de manera excepcional al trabajador desobedecer ordenes que pongan en peligro su vida, o menoscaben sus derechos fundamentales. Además, menciona que, en nuestro país, el derecho de resistencia del trabajador no se encuentra regulada, pero aclara que eso no es impedimento para que ante una orden que vulnere los derechos fundamentales del trabajador, se pueda presentar una denuncia ante la autoridad de trabajo o el Poder Judicial. Es decir, a pesar de no contar con una regulación taxativa podemos accionar en contra de una orden que vulnere nuestros derechos fundamentales y dignidad de persona, esto ante la autoridad de trabajo para que se inicie el proceso respectivo en búsqueda de salvaguardar los derechos del trabajador.

De la misma forma La Rosa, (2017), en su trabajo de investigación concluyo que el derecho de resistencia se aplica en base a una desobediencia por parte del trabajador en algunos supuestos, respondiendo al ejercicio anormal del poder de dirección del empleador la cual no debería ser objeto a una sanción disciplinaria. También menciona, que el derecho de resistencia del trabajador cuenta con un respaldo esencial sustentado en la razón de ser de los derechos humanos: la persona. Por lo mismo no se puede desconocer su aplicación, ya que ayuda proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

Es preciso indicar que estos trabajos son de suma importancia debido a que exponen que el Derecho de Resistencia del trabajador, es aquel derecho que reviste al trabajador de un poder especial y excepcional para poder “decir no” frente aquellas ordenes que sobrepasan el poder de dirección del emperador, vulnerando sus Derechos Fundamentales y violando su dignidad de Persona Humana.

Por ello, en nuestro país el Derecho de resistencia del trabajador debería estar regulado de manera expresa, firme y clara para poder encontrar una verdadera equidad en la relación laboral, salvaguardando los derechos fundamentales de

los trabajadores, evidenciando una protección por parte del Estado, en búsqueda de la gran ansiada equidad en la relación laboral.

Asimismo, De Lama (2013) en su trabajo de investigación concluyó que el Derecho de Resistencia del trabajador requiere necesariamente una práctica excesiva del poder de dirección, por lo que, por el contrario, se da una desobediencia a una instrucción ordinaria, le permitirá al empleador iniciar un procedimiento disciplinario contra el trabajador. A su vez, precisa que las ordenes empresariales cuenta con un carácter de legitimidad *lus tantum* debido a que la dependencia y subordinación constituyen rasgos delimitadores de la relación laboral, es así que será el único garante de la efectividad de autoridad de gestión del empleador, porque si el empleado decide cuándo, seguir la directiva de la empresa o no, será complicado la dirección de la empresa: por lo cual la regla sería “obedece luego reclama”. Evidenciando claramente que, si se continúa realizando esta práctica de obedecer y luego reclamar, en muchos casos se verían menoscabados los derechos fundamentales de los trabajadores, y a pesar de poder accionar de manera posterior el daño ya estaría materializado y sería difícil volver a su estado anterior.

El presente estudio es muy importante porque nos indica que el Derecho de Resistencia del trabajador es una forma excepcional de desobediencia, ya que existe una legitimidad en las órdenes dictadas por el empleador y que tiene carácter *lus tantum*. Por lo que para aplicar este Derecho se tendría que tratar de una orden excesiva que rebase los límites de poder de dirección y que vulnere sus derechos fundamentales; debido a que si este derecho se aplicara ante cualquier orden del empleador este quedaría ante una situación que pondría en peligro la dirección de su empresa.

También, Kcomt, (2021) concluyó que la exigencia de la vacunación contra el Covid-19, traería consigo una colisión de derechos fundamentales, que si bien la aplicación de vacuna tiene un carácter de voluntario, en la actualidad se han dictado una serie de leyes que estableces ciertas medidas para contrarrestar la propagación del Covid-19; siendo una de ellas el exigir contar con las vacunas completas para poder retornar al trabajo presencial; es aquí el punto de quiebre

donde se evidencia la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores. Precisa a su vez, que para poder establecerse bajo que supuestos se daría uso del Derecho de Resistencia contra la exigencia de la vacunación contra el Covid-19, se tendría que realizar un juicio de ponderación de derechos, para llegar a una justa valoración, y evitar violar la dignidad de la persona.

Ante esta situación, es necesario aclarar que el estado peruano ha dictado una serie de normas, tratando de mitigar los contagios de Covid-19, siendo una de ellas el Decreto Supremo N.º 168-2021-PCM en su numeral 14.7 establece que:

“A partir del 15 de diciembre de 2021, toda empresa con más de diez (10) trabajadores sólo podrá operar de manera presencial si todos sus trabajadores acreditan su dosis completa de vacunación.”

Así también el Decreto Supremo N.º 030-2022-PCM, precisa que para realizar labores presenciales se debe acreditar contar con las 3 dosis de vacuna contra el Covid-19; también precisa que en caso el trabajador no cuente con sus dosis completas y la naturaleza de su trabajo no le permita realizar trabajo remoto, tendrá que aplicarse el supuesto de suspensión sin goce.

A continuación, para dar respaldo al análisis de esta investigación es necesario tener en cuenta las teorías y enfoques conceptuales.

El deber de obediencia, consiste en ese deber básico del trabajador de cumplir las órdenes impartidas por su empleador, es por ello Pacheco, (2018) lo define como una obediencia justa vinculada a la subordinación existente en la relación laboral, a su vez precisa que el Derecho de resistencia se encuentra implícito en dichas órdenes. Por lo cual, nos deja claro que el deber de obediencia no encubre ordenes dañosas o maliciosas.

Muñoz (2018), define al poder de dirección, como la facultad que tiene el empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar la actividad del trabajador, resguardando la no vulneración de la dignidad humana. Es decir, este poder debe mantenerse dentro de ciertos límites para no transgredir los derechos fundamentales del trabajador.

Así mismo, respecto a la dignidad de la persona humana, Lamm (2017) lo define como aquel sustento y fundamento de la libertad, de la igualdad de derechos, siendo la base de la obligación moral y jurídica de respetar los bienes que constituyen los derechos humanos. Por lo cual todos merecen ser tratados con justicia, especialmente en consonancia con los derechos que le son inherentes de las personas, salvaguardando sus derechos fundamentales.

A su vez, Landa (2017), define a los Derechos fundamentales, como aquellos inherentes a la dignidad humana, siendo fundamento de la sociedad y el Estado. Esto quiere decir que estos derechos se encuentran respaldados en la constitución, es decir, cada derecho fundamental representa una parte medular de la existencia humana tiene sus raíces en la dignidad inherente al hombre, por lo tanto, la dignidad se convierte en la fuente de todos los derechos que todos y cada uno de los derechos de la persona.

Se tiene en cuenta la seguridad y salud en el trabajo para lo cual traemos a colación lo referido por Peña (2022), nos habla de las modificaciones que han existido en el ámbito laboral a raíz de la COVID -19, con la modificación de las modalidades en las que se han visto muchas empresas para reinventarse en el afán de no fracasar debido a las limitaciones impuestas por el estado. Es así que se empiezan hablar de protocolos de seguridad para procurar el bienestar de los empleados. Es aquí donde surge la idea de determinar la exigencia de vacunarse para el cumplimiento de las obligaciones laborales y la posibilidad de resistirse a vacunarse.

Aun en la actualidad, muchas empresas contemplan aun en su Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo la exigencia de contar con la vacunación COVID-19 para realizar ciertas acciones, como el trabajo presencial.

A su vez respecto al Derecho de salud pública Ruiz (2021), nos indica que este derecho contiene dos aspectos uno individual y el otro colectivo el primero enfocado en cautelar y proteger la salud desde todos los ámbitos posibles; mientras la otra está enfocada en las medidas utilizadas para preservar la salud

publica haciendo uso de poderes de dirección. Refiere el autor que se puede hablar de una tercera dimensión que está enfocada en el derecho que tiene cada individuo de proteger su salud ante la amenaza de agentes externos públicos o privados. Actualmente, observamos la intervención pública que tiene el estado materializado en la exigencia que ha impartido como mediada de protección colectiva al condicionada a la vacunación con el hecho de que quienes no cumplan esta exigencia tengan una muerte social al estar impedidos de acudir a centros comerciales, mercados, entidades financieras entre otros.

Cassagne (2007) respecto a la vulneración de derechos fundamentales nos habla del llamado poder de policía referido a la autoridad del estado para limitar ciertos derechos en afán de satisfacer un interés colectivo. Este análisis lo podemos ver reflejado en el ámbito laboral y el hecho de que un trabajador invoque su derecho de resistencia ante una orden de su empleador y el poder que tienen los empleadores para exigir el cumplimiento de una orden en pro del bienestar de los demás trabajadores y sus consumidores, es aquí que podemos apreciar la posibilidad de vulneración de derechos fundamentales ya que los derechos no son absolutos y su ejercicio está vinculado a las leyes que lo reglamentan; por ende no podemos hablar de inconstitucionalidades cuando los derechos invocados vulneren un interés colectivo.

Para Burga (2012), el test de ponderación, test de proporcionalidad o balancing test; radica en realizar una comparación entre dos derechos que se encuentran en conflicto ante circunstancias específicas, para determinar cuál de ellos es preponderante al otro. Este test debe de ser utilizado excepcionalmente ante las circunstancias excepcionales que afecten la vulneración de un derecho frente a otro, para el caso específico es necesario colocar en una balanza el derecho de resistencia que tienen los trabajadores ante una orden impartida por su empleador y el deber de obediencia que se desprende de la relación contractual que implica una valoración minuciosa.

Es preciso mencionar que es de gran importancia la aplicación del test de proporcionalidad, ya que gracias a este análisis se podrá verificar si existe o no una verdadera afectación inminente de un derecho fundamental ante la exigencia de vacunarse contra el COVID-19.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Este tipo de investigación, se dice que **es Descriptiva** tal como lo señala Sabino (1986), estas investigaciones están direccionadas a describir situaciones uniformes de hechos en estudio recopilando información comparable con la de otras fuentes avocadas al mismo propósito de manera organizada, verídica y puntual.

De acuerdo a su finalidad se infiere a una **investigación básica**, es así que Baptista (2014) dice que está enfocada a la relevancia de conceptos abocados al derecho en el trabajo presentado en concreto; Se dice que es de utilización progresiva y de aplicación sistemática recopilando información de forma evolutiva a futuro para efectuar su aplicación o no. Esta forma de investigación usa cuidadosamente un proceso de muestreo para extender los hallazgos más allá del grupo o las situaciones que se están estudiando. Por otro lado, como refiere Sánchez, et al., (2018), La investigación básica se orienta hacia la búsqueda de nuevos conocimientos sin fines prácticos y específicos inmediatos. Estudiar los principios y leyes de la ciencia, ser capaz de organizar la teoría científica.

Según el enfoque, es **cualitativo**: debemos partir de una pregunta de un problema utilizando la recopilación y el estudio de información decisiva para diseñar específicamente nuestra pregunta o generar nuevas ideas para el proceso. Bryman (2004) precisa que con este enfoque tiene una amplia gama de temas a estudiar porque no se enfoca en una realidad cerrada sino por el contrario, el campo de estudio se enfoca en todo el campo del desarrollo personal.

Para el trabajar el diseño de una investigación es necesario tener una **teoría fundamentada**, respecto a este diseño Glaser y Strauss (1967) señalo que se infiere de la necesidad de trabajar de manera estrecha y organizada entre la recolección de información, el procesamiento de la información y el análisis de los resultados de dicho proceso de manera clara y directa por campo de nuestra investigación.

3.2. Categorías y Subcategorías.

Se analizarán categorías derivadas del problema de investigación para dar solución al problema planteado, de esta forma a través de objetivos específicos aparecen subcategorías que son puntos a estudiar y contribuirán a hacer más completa la investigación. Es muy importante planificarlas bien para tener una buena estructura de la encuesta. De esta forma, el asunto se encaminará a una excelente dirección y a la conclusión de grandes aportes y resultados.

Categoría 1, El derecho de Resistencia del trabajador.

De la cual se desprenden las siguientes subcategorías:

El deber de obediencia, dignidad de la persona, derechos fundamentales, límites de poder del empleador.

Del mismo modo la presente investigación tiene:

Categoría 2, Exigencia de vacunarse contra el COVID-19.

Las subcategorías vienen a ser las siguientes:

Seguridad y salud en el trabajo, derecho a la salud pública, vulneración de derechos fundamentales, test de ponderación.

3.3. Escenario de Estudio.

Esta investigación se llevó a cabo en la Ciudad de Trujillo, particularmente Abogados que brindan asistencia legal en temas de Derecho Laboral. Ámbitos de estudio esenciales, ya que aportaran a dar un mayor grado de fiabilidad al problema de la investigación y plasmar la realidad del tema.

3.4. Participantes.

La investigación contara con la participación de 9 abogados especialistas en el Derecho Laboral, para un mejor análisis, tomando en cuenta su experiencia y de esta forma harán un aporte realmente importante al desarrollo de este tema.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para realzar la importancia del proyecto de investigación, se utilizará la entrevista y el análisis documental como técnica de investigación y como herramienta las guías de entrevista y análisis documental para abogados especialistas en asuntos laborales que contribuirán a la recopilación de información para lograr buenos resultados para apoyar la importancia de la metodología de investigación.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

3.6. Procedimiento.

Nuestra investigación parte del planteamiento del problema que es el derecho de resistencia que tienen los trabajadores frente a la exigencia de vacunarse contra la COVID-19, es un tema muy discutido debido a la coyuntura actual por la que atravesamos a nivel mundial; que ha afectado de manera directa todas las actividades cotidianas desde las más sencillas a las más complejas; es por ello sustentamos nuestros objetivos derivados de esta problemática; utilizando diversas técnicas de investigación como por ejemplo la entrevista; nos permitirá valga la redundancia entrevistar a abogados especialistas en derecho laboral que compartirán sus posturas, análisis y tesis que tienen respecto del derecho de resistencia que tienen los trabajadores ante la obligatoriedad de vacunarse contra la COVID-19 partiendo de la realidad problemática por la que atravesamos. De este importante paso en nuestra investigación se obtendrá información vital y de calidad que permitirá crear una estructura fuerte en la investigación para llegar al objetivo deseado que es concluir una investigación satisfactoria.

3.7. Rigor científico

Las herramientas utilizadas serán evaluadas por 3 expertos en el campo del derecho, se utiliza turnitin como herramienta para dar mejor calidad al contenido del proyecto obteniendo resultados por debajo de 25 % similar a otras investigaciones. Se han seguido todas las recomendaciones y requisitos

requeridos en la guía de investigación proporcionada por la Universidad Cesar Vallejo de acuerdo con las normas APA para desarrollar una tesis alta solvencia académica y consistencia interdisciplinar en su argumentación escrita.

3.8. Métodos de Análisis de Datos

Hernández, (2012), define a este paso como procedimiento donde el investigador selecciona la información más trascendental de todo lo recabado en el proceso de la investigación cualitativa y procede con la interpretación hermenéutico, bibliográfico, deductivo entre otros de manera sólida y precisa analizando el impacto real en la sociedad de nuestro problema. El desarrollo se efectuó utilizando las técnicas cualitativas como la observación, entrevista, el análisis de contenido entre otras; analizando la posibilidad de los resultados teóricos. Del mismo modo se utilizan instrumentos para recabar la información de manera concreta y relevante.

3.9. Aspectos Éticos

El proyecto de investigación se realizará bajo la originalidad de sus autores, sin perjuicio de los derechos de autor de otras investigaciones, creando así credibilidad y eficacia en el desarrollo del tema, redactado con total sinceridad. En este sentido, se utilizaron citas bibliográficas según normas APA, se respetaron las investigaciones anteriores, la atribución de autor con las citas correspondientes, también se adoptó un sistema de turnitin, para asegurar la confiabilidad del contenido del proyecto de investigación. Los resultados tienen menos del 25% de similitud con otras investigaciones. Finalmente, destacamos que esta investigación es de elaboración propia

VI.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.- Resultados

La presente investigación tiene como instrumento, en primer lugar, la guía de entrevista.

Análisis del objetivo específico N° 01, que consiste en: Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

En concordancia con las respuestas obtenidas por las personas entrevistadas tenemos:

TABLA 1:

Opinión respecto a la aplicación del Derecho de Resistencia en el ámbito nacional.

PREGUNTA 1: Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1

No, en cuantas algunas instituciones públicas, no existe la exigencia respecto a que al servidor público deba acudir a su centro de trabajo cumpliendo lo establecido con su vacunación contra el COVID-19. Si bien es cierto que no existe norma expresa alguna, El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial. Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.¹⁵ pero debemos basarnos en el Derecho Consuetudinario (COSTUMBRE), en la cual se debe exigir al personal o servidor público acate lo establecido

ENTREVISTADO 2

Considero que sí en algunos casos específicos, pero la realidad es que el gobierno exige la presentación de carné de vacunación con tres dosis de la vacuna COVID 19 a nivel nacional. En el ámbito laboral, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM dispuso que ningún trabajador que no cuente con las vacunas completas podrá realizar actividades presenciales. El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial. Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional. En estos casos, de acuerdo con la norma, los empleados que no estén vacunados o no tengan una de las dosis requeridas pueden realizar trabajo remoto. Si el trabajo realizado por el empleado no se puede realizar de forma remota, se puede realizar un trabajo a tiempo completo. Esto significa que el empleado

ENTREVISTADO 3

Sí, en la actualidad se aplica el derecho de resistencia en el ámbito laboral, toda vez que las personas que se resisten a la exigencia de vacunarse contra la Covid-19, esgrimen argumentos – sobre todo– de tipo religioso, indicando que se encuentran protegidos por la objeción de conciencia.

	no va a trabajar y no recibe una remuneración.	
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
De ser así, el trabajador no puede resistir la ejecución de las órdenes de su empleador, que considera injustas, pues ello equivale a cuestionar su autoridad administrativa, reconocida en el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Ejecutivo N° 003 -97-TR.	Si se logra aplicar, porque ante las constantes arbitrariedades realizadas por el empleador, el trabajador o sindicato ya sea de individual y/o colectivo, la forma de aplicar el derecho a la resistencia de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico es mediante el acceso a justicia protegiendo los derechos fundamentales del trabajador y otra forma es mediante alternativas como la huelga y sindicalización, etc.	Actualmente, si se aplica en el ámbito laboral, puesto que debido al Estado de Emergencia Nacional dictada por la Covid-19, el gobierno nacional mediante decretos legislativos, dispuso la obligatoriedad de la vacuna (Pfizer, Sinopharm, AstraZeneca, moderna, etc.), condición que se tornó indispensable para acceder a un puesto de trabajo, pues, en muchos caso a pesar de cumplir con los requisitos propios del perfil, era indispensable contar con el esquema de vacunación solicitado por el ejecutivo. Dicho criterio se extendió también para aquellos que se encontraban contratados y por la naturaleza de sus funciones, no podían realizar trabajo remoto; pues a ellos también se les requería vacunarse, caso contrario no podían ingresar a su centro de labores y eran pasibles de descuentos por su empleador. Frente a esta acción por parte del Estado, los ciudadanos pueden oponerse (derecho de resistirse), puesto que se les está vulnerando sus derechos a la libertad y seguridad personal, a no ser discriminado en su centro de trabajo e incluso al libre tránsito, los cuales merecen una protección constitucional, a través de los procesos de garantía constitucional como el proceso de amparo, etc. En esa misma línea, tenemos la decisión emitida por el Tercer Juzgado Especializado en lo Constitucional, recaída en el Expediente N.º 5318-2021, la cual fue declarada fundada la demanda, en el extremo que se estaba afectando su derecho al trabajo del demandado, por la normativa dada mediante Decreto Supremo; sin embargo, los

denunciantes debían presentar su prueba molecular con resultado negativo y; en caso de no hacerlo la institución debía ejercer su facultad de dirección.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Si, de manera general existe una aplicación debido a que tiene un respaldo en la constitución en su artículo 23 que establece que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”</p>	<p>Considero que el derecho de resistencia en el ámbito laboral puede aplicarse en algunos supuestos en el terreno de los hechos, en aplicación del principio de primacía de la realidad. Sin embargo, al no estar regulado expresamente, la forma como el prestador de servicios, la parte débil de la relación laboral se expone a una sanción o al inicio de algún procedimiento de despido, salvo que se evidente la vulneración de algún derecho fundamental del trabajador, o la medida o sanción impuesta sea arbitraria.</p>	<p>Si, de manera muy general; debemos de tener en cuenta que al aplicarse el Derecho de Resistencia se busca evitar una vulneración de Derechos fundamentales del trabajador.</p>

INTERPRETACION: Realizadas las entrevistas, podemos indicar que los especialistas sostienen que el Derecho de Resistencia si se llega a aplicar a pesar de no contar con una regulación taxativa; precisan que han podido evidenciar la aplicación de este derecho ante actos arbitrarios realizados por el empleador, es más indican que la aplicación esta muchas veces ligada a aspectos de objeción de conciencia; y que a pesar de no tener una regulación expresa encuentran el sustento de su aplicación en la protección de derechos fundamentales, evitando así su vulneración. Finalmente, cabe recalcar que uno de los entrevistados indico que no considera que se aplique en el ámbito laboral el Derecho de Resistencia, es más precisa que ciertos comportamientos se dan en base al Derecho Consuetudinario (LA COSTUMBRE). En ese sentido Torres (2019) precisó que la legislación peruana no regula ni limita el Derecho de Resistencia, por lo que el control del empleador le da la oportunidad de realizar cambios en la relación laboral con los subordinados, que en muchas oportunidades conlleva una vulneración de Derechos Fundamentales del trabajador.

consecuencia, se realiza el siguiente análisis, que el Derecho de Resistencia a pesar de no contar con una regulación taxativa en la legislación peruana, se aplica en la actualidad en el ámbito laboral, buscando la protección del trabajador ante ordenes que sobrepasen el poder de dirección del empleador y que vulneren derechos fundamentales. Es así que concluimos que el Derecho de Resistencia debería estar regulado en la legislación nacional laboral, para que se pueda aplicar de manera correcta, y los trabajadores encuentren en este Derecho un sustento legal para la protección de sus derechos fundamentales ante ordenes que los vulneren.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

TABLA 2:

Opinión respecto al conocimiento de aplicación del Derecho de Resistencia en el extranjero.

PREGUNTA 2: Según su experiencia ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
La verdad no tengo conocimiento, de que en el extranjero se encuentre regulado dicha norma o ley, que establezca al personal o servidor público cumplir con tal disposición.	No tengo conocimiento.	No conozco de algún ordenamiento jurídico en el extranjero, solo conozco – de manera muy general– que algunos estados de Estados Unidos se resisten a la vacunación, y no existe exigencia de parte de sus autoridades.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
No conozco ninguna norma jurídica que garantice un derecho existente (ius resistitiae) que no sea expresa o totalmente positiva. Pero tengo conocimiento que en el país de Chile existe el artículo 184 de su ley laboral, que considera ius resistitiae .	En efecto de acuerdo a los estudios realizados tengo entendido que, en el país vecino de Ecuador, en su Constitución Política de Estado del 2008 - art.) 98 señala taxativamente “Los individuos y los colectivos podrán ejercer el derecho a la resistencia frente a acciones u omisiones del poder público”, esto quiere decir que existe una protección sobre un derecho fundamental y que de forma legal da un respaldo a la desobediencia ante la existencia de un abuso y/o arbitrariedad.	Sí, sin embargo, son poco en donde se regula a nivel constitucional, siendo que, en el ámbito laboral vemos que de manera somera se regula con rango de ley. Entre los países que se regulan el derecho antes mencionado tenemos: a) Ecuador, tiene protección Constitucional, véase el Artículo 98 de la Constitución, b) Chile, su protección tiene rango de ley en algunos instrumentos públicos laborales.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Si, en Ecuador existe una regulación del Derecho a la Resistencia; y tengo conocimiento que en época de pandemia existió una vinculación con la aplicación de dicho Derecho ante la negatividad de aplicarse la vacuna contra el COVID- 19.	Tengo entendido que en la constitución política del Ecuador regula el derecho constitucional a la resistencia, y también tiene acogida en el ámbito constitucional.	No, desconozco si algún otro país tiene regulado el Derecho de Resistencia.
INTERPRETACION: Luego de realizar las entrevistas, tenemos que algunos especialistas no tiene conocimiento de países que tengan regulado el Derecho de		

Resistencia; por otro lado algunos de los entrevistado indican que si tiene conocimiento de países donde regulan el Derecho de Resistencia, por lo cual precisan que en el país de Ecuador se encuentra regulado de manera general en su constitución indicando que los individuos o colectivos pueden resistirse a las acciones u omisiones del poder, por otro lado de manera más específica encontramos a Chile que contempla en su código del trabajo la figura de ius resistencia, dando potestad al trabajador para poder resistirse ante una orden de su empleador.

En ese sentido el Código de Trabajo de Chile (2017) en su artículo 84 contempla la figura del “ius resistencia”, que reviste al trabajador de la potestad de interrumpir su relación laboral y abandonar su centro de labores, previa motivación e implicancia de vulneración de derechos, ante ordenes arbitrarias que vulnera este derecho del trabajador.

Es así que realizamos que llegamos al siguiente análisis, que el Derecho de Resistencia se encuentra regulado en Ecuador de manera general en su constitucional ampliando el ámbito de aplicación, y en el país de Chile de manera específica en su Código del Trabajo donde se evidencia una aplicación específica en el ámbito laboral.

Por lo cual concluimos que en algunos países extranjeros contemplan la regulación de manera taxativa del Derecho de Resistencia, en uno de ellos de manera general y en otro de manera específica; pero siempre en búsqueda de salvaguardar derechos fundamentales de las personas no solo en el ámbito laboral.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

TABLA 3:

Opinión respecto los obstáculos de la aplicación del Derecho de Resistencia e implicancia en la vulneración de Derechos Fundamentales.

PREGUNTA 3: Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Respecto a esta pregunta, se puede determinar que el derecho a la resistencia, no es más que “un capricho de un trabajador”, en el tema de la vacunación del Covid-19, siendo que se debe tener en cuenta el derecho de los demás trabajadores (personas) que si se han vacunado, como se dice “EL DERECHO TERMINA DONDE COMIENZA EL DE LA OTRA PERSONA”, en este caso no se estaría vulnerando derechos fundamentales, porque a su vez se con la vacunación que es el tema central, se está protegiendo la vida de la persona y a su vez se está protegiendo la vida de los demás.</p>	<p>En el ordenamiento jurídico, la subordinación caracteriza el contrato de trabajo, así también el deber de obediencia se correlaciona con la subordinación de la relación laboral y, como se puede concluir, se trata de situaciones jurídicas adicionales que son opuestas. La desobediencia a las órdenes dadas sólo puede darse si el empleador actúa arbitrariamente y abusa de los derechos o viola la dignidad humana del empleado, o si la orden es claramente contraria a la ley o si existe una amenaza grave e inmediata. es un empleado.</p>	<p>Un obstáculo sería la resistencia de parte de los opositores de dicho derecho, quienes consideran que es importante vacunarse y proteger a todas las personas.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>El derecho de resistencia del trabajador es válido exista un poder desmedido por parte del empleador; funciona como un principio por el cual la desobediencia a aquellas órdenes que no forman parte del ejercicio regular de la autoridad administrativa puede ser aceptada en circunstancias excepcionales. Por otra parte, el sistema y la jurisprudencia peruana se guían por el principio solve et repete y desconocen el ius resistentiae, argumentando que otros procedimientos para reclamar arbitrariedad o irregularidad en poder de dirección del empleador.</p>	<p>Los obstáculos constantes son el Poder Legislativo representado de los padres de la Patria de distintas bancadas, defienden sus interés personales o de ciertos sectores económicos los cuales no le es netamente rentable dar respaldo al derecho de resistencia, además sumado a ello el sector y/o grupo político que en su mayoría es apoyado por las grandes empresas que direccionan grandes masas de empleados, por ende no es beneficioso que los trabajadores adquieran alternativas de solución frente a las arbitrariedades a los que son sometidos constantemente; y respecto a la vulneración de derechos fundamentales,</p>	<p>En primer lugar, tenemos que, no se conoce mucho sobre el derecho a resistir y si bien está estrechamente ligado al derecho de protesta, puede entenderse como una manifestación de este y no como un derecho que debe tener una regulación propia tanto a nivel constitucional.</p>

lamentablemente seguirán aumentando ya que Estado y los organismos protectores, cada vez más son más intolerantes y/o más empáticos con la parte más débil de la relación laboral.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Uno de los obstáculos más evidentes es el desinterés por parte del estado, no existiendo una política estatal que priorice su regulación; pero a su vez en contraparte tendríamos una falta de sindicalización por parte de los trabajadores, que sería el contrapeso al estado para la búsqueda de la regulación. Y considero que en parte involucraría cierto nivel de vulneración de derechos del trabajador en ciertos casos de ordenes que sobrepasen el poder de dirección.</p>	<p>En primer orden, al no estar regulado expresamente, carece de una regulación o un tratamiento constitucional o legal, salvo que algunos doctrinarios lo consideren dentro de los derechos implícitos que regula la constitución política del Estado en su artículo 3°. Por otro lado, al no tener una regulación positiva no se podría invocar expresamente como derecho fundamental dentro de la relación laboral, a lo menos para poner en conocimiento del empleador la vulneración del derecho fundamental a la resistencia.</p>	<p>Uno de los obstáculos más relevantes sería la falta de interés por parte de los legisladores de poder regular el Derecho de Resistencia, esto en búsqueda de un beneficio de la mayoría, dejando protección a los trabajadores que bajo alguna orden vulneran sus derechos fundamentales.</p>

INTERPRETACION: De la aplicación de nuestras algunos especialistas sostienen que el obstáculo que logran advertir para la regulación del Derecho de Resistencia es el Poder Legislativo, debido a su falta de interés, ya que se encuentran en una búsqueda de sus intereses personales y favorecen a ciertos sectores económicos, por lo cual no les es factible regular el Derecho de Resistencia. Cabe precisar que otros entrevistados indicaron que el obstáculo es la falta de conocimiento que tienen respecto a ese Derecho, así mismo mencionan que existen otras vías para reclamar una arbitrariedad por parte del empleador.

Por lo que Pacheco (2007) indico que la aplicación de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, es una expresión esencial del respeto a su dignidad, siendo un hecho central del derecho al trabajo.

Teniendo en cuenta, lo manifestado por los entrevistados, se evidencia que los obstáculos para la regulación del derecho de resistencia son la falta de interés por parte del estado y el desconocimiento de la existencia de este derecho. Por lo que concluimos que el Estado Peruano debería de regular del Derecho de Resistencia en búsqueda de una equidad en la relación laboral, evitando que los trabajadores vean vulnerados sus Derechos Fundamentales.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

INTERPRETACIÓN GENERAL:

De la aplicación de las entrevistas, tenemos que en base al análisis del contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e

internacional, la mayoría considera que si se aplica el Derecho de Resistencia a pensar de no encontrarse regulado de manera taxativa en nuestra legislación nacional, no dejando de lado lo establecido en el artículo 23 nuestra Constitución Política; así también algunos de ellos manifiestan conocer que este Derecho se encuentra regulado en otros países, como Ecuador que lo regula de manera general en su Constitución; y el caso de Chile donde encontramos regulado de manera específica para una aplicación laboral este Derecho, dando una potestad al trabajador a desconocer ordenes que pongan en peligro inminente su vida. Por otro lado, manifiestan que, si existen obstáculos evidentes para la regulación del Derecho de Resistencia en nuestro país; indicando como el principal obstáculo a la falta de interés por parte de los legisladores, debido a la búsqueda de sus intereses personales y de ciertos sectores económicos. Y a su vez indican que otro obstáculo es la falta de conocimiento de los alcances que tendría este DERECHO si se encontrara regulado.

Es así que La Rosa (2017) indica que el derecho de resistencia se ejerce teniendo en cuenta el poder desproporcionado de la dirección del empleador, teniendo más allá de una base legal un sustento fundado en la razón de salvaguardar sus derechos fundamentales y su dignidad. De lo antes mencionado llegamos al siguiente análisis, que en nuestro país se aplica el derecho a la resistencia a pesar de no tener una regulación taxativa, facultados en el artículo 23 de la constitución y en búsqueda de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores; es así que otros países cuentan con una regulación expresa en normas como su Constitución o Códigos para una mejor aplicación. Por otro lado en nuestro país uno de los obstáculos más resaltantes de que aún no contamos con la regulación del Derecho de resistencia es la falta de interés por parte del Poder Legislativo, evidenciando un desequilibrio en la relación laboral. Por lo cual concluimos que en la actualidad se aplica el Derecho a la Resistencia en aquellos casos donde se evidencia en base a un análisis la vulneración de Derechos Fundamentales, y que tomando como ejemplo a otros países deberíamos plantear la regulación de este Derecho en búsqueda de una equidad de poder en la relación laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Continuamos con el análisis del objetivo específico N.º 02, que consiste en Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

TABLA 4:

Opinión respecto a la regulación del Derecho de Resistencia.

PREGUNTA 4: Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
No, como lo explicado en la pregunta N° 03.	Considero que la vacunación contra el COVID-19 es libre y voluntaria, entonces las personas tienen derecho a decidir si quieren vacunarse contra el COVID-19 sin que se dé una violación a la salud pública. Debemos advertir que la vacunación es un factor decisivo a la hora de volver al trabajo. Pero este no es el único factor a considerar. Está claro que la vacunación no debe dar lugar a ningún tipo de discriminación	Si creo que la regulación de dicho derecho, traería como consecuencia la vulneración de derechos personas y sociales, tales como a la salud personal y pública y el derecho al desarrollo en un ambiente sano.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
En el caso específico de la vacunación contra la COVID-19, la Ley N° 31091 indica que tiene carácter libre y voluntario. Por lo tanto, en el Perú no se puede confirmar que la vacuna contra el COVID-19 sea obligatoria, y la Autoridad Sanitaria Nacional no puede violar dicha directiva. Una modificación de dicho parámetro requiere de una reforma legal. Pero como se sabe es competencia, y, por tanto, un deber del Poder Ejecutivo resguardar la salud pública o de la comunidad frente a diversos peligros y riesgos. En el actual contexto, dichos peligros y riesgos se concretizan en el elevado número de contagios por el COVID- 19. Es así que, de acuerdo al marco legal reseñado, la Autoridad	Por supuesto que sí, pero mientras no esté regulado en nuestro ordenamiento jurídico, seguirán los abusos y arbitrariedades como el despido ante el incumplimiento de las constantes vacunas, aunque se ha reflejado el derecho a la resistencia ante cierto sector y/o grupo laboral y también por parte de las autoridades, pero es muy distinto que una autoridad o funcionario público se abstenga a vacunarse frente a que un trabajador subordinado se resista a vacunarse porque la gran diferencia es que la autoridad mayormente ejerce su poder de blindaje superior a diferencia que el trabajador siempre esta direccionado por un superior o Jefe inmediato, por lo que en todo extremo los	No, puesto que como se ha mencionado en anteriores respuestas, todo ciudadano tiene el derecho de resistirse a cumplir las órdenes que puedan afectar sus derechos fundamentales como el derecho al trabajo, etc., en ese sentido, al encontrarse regulado y; como todo derecho no es absoluto, debe tener sus límites, puesto que no todas las decisiones tomadas por el empleador en atención a su facultad de dirección, facultad disciplinaria, etc., puedan ser consideradas como atentatorias a los derechos de los trabajadores. Por tanto, considero que sí se debe regular el derecho de resistencia, siendo que, como todo derecho, su protección ira siendo definida

Nacional de Salud, tiene la obligación de adoptar medidas de seguridad concretas que a su criterio “se consideran sanitariamente justificables, para evitar que se cause o continúe causando riesgo o daños a la salud de la población”.	trabajadores estarán en constantes desventajas respecto a la exigencia de la vacuna contra la COVID19.	por la jurisprudencia constitucional y la emitida por los órganos jurisdiccionales especializados en el derecho de trabajo.
--	--	---

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Considero que no sería necesario la regulación del Derecho de Resistencia, debido a que en la actualidad existen otros mecanismos para poder resguardar al trabajador en caso de existencia de vulneración de sus Derechos fundamentales, como por ejemplo iniciar una acción de Amparo.</p> <p>A si mismo considero que existe una supremacía del Derecho a la Salud, motivo por el cual no considero que se debería de regular en ese caso el Derecho de Resistencia.</p>	<p>Sería interesante proponer la regulación del derecho fundamental a la resistencia dentro del ámbito laboral, pero bajo ciertos matices, no olvidemos que los derechos fundamentales no son absolutos, de ahí que pueden contravenir o superponer a otros derechos fundamentales, entrando en un conflicto de derechos, siendo necesario la intervención de criterios de interpretación constitucional como la ponderación. De regular el derecho de resistencia de manera razonable en la relación laboral pueden evitarse algunas situaciones que conlleven a vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores.</p>	<p>En principio considero que no existe una vulneración de derechos fundamentales en la exigencia de la vacuna contra el COVID 19.</p> <p>Por tanto, no sería necesaria la regulación del Derecho de Resistencia.</p>

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas podemos evidenciar que gran parte de los especialistas indican que la regulación del Derecho de Resistencia no traería como consecuencia una disminución de la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, por otro lado algunos de los entrevistados precisaron que si regulación si generaría una disminución en la vulneración de Derechos Fundamentales de los trabajadores, es más indican que existiría un blindaje superior que deja en desventaja al trabajador en la relación laboral.

Tenemos a Navarrete (2017) el cual señalo que el Derecho de Resistencia del trabajador es aquel privilegio con el que se halla investido el trabajador para hacer frente a las disposiciones que imparta el empleador que rebasen los límites impuestos al poder de dirección, amparándose en la desobediencia legítima.

Teniendo en cuenta, lo manifestado por los entrevistados podemos precisar que consideran que la regulación del Derecho de Resistencia no generaría una disminución de posibles vulneraciones de Derechos Fundamentales ante la exigencia de la vacunación contra el COVID-19.

Es así que no podemos desconocer que la regulación del Derecho de Resistencia cobra gran importancia en la actualidad debido a diversas situaciones que estamos atravesando como la pandemia por el COVID-19.

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

TABLA 5:

Opinión respecto a un mecanismo para aplicar el Derecho de Resistencia.

PREGUNTA 5: Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>En el presente tema, podríamos decir uno del mecanismo idóneo, para su aplicación de manera eficaz, podría basarse en un tema de una responsabilidad administrativa o penal, Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.²⁵ en la cual la persona que no desea vacunarse, estaría poniendo en riesgo la vida de las demás personas.</p>	<p>El mecanismo ideal es el constitucional, porque el Derecho de Resistencia es un derecho humano básico, porque forma parte de la dignidad humana y representa a una persona con derecho a la libre determinación, no funcional al sistema político o jurídico. El deber de oponerse a quienes no cumplen con su deber de proteger sus derechos.</p>	<p>No tengo en mente un mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el derecho de resistencia del trabajador, considero que todos deberían vacunarse.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Es necesario agregar que aun en el escenario de un posible cambio en la legislación peruana que confirme la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19, el mero cambio de la normativa no resolverá el problema que se presentó en 2019, ya que existe un gran déficit de vacunación por muchas razones. De hecho, "la evidencia muestra que es probable que la vacunación obligatoria aumente el rechazo a la vacunación y el incumplimiento de medidas no farmacológicas como el distanciamiento físico, las mascarillas y otras medidas. En este sentido, no se debe olvidar que el derecho administrativo moderno así lo reconoce. las soluciones a los problemas públicos no provienen de soluciones únicas, prejuicios o derechos - o siguiendo tradiciones dominantes.</p>	<p>El mejor mecanismo y/o idóneo para aplicar el derecho a la resistencia es solicitar obligatoriamente al empleador que se realice trabajo remoto y para las personas que padezcan de la COVID 19 y otras enfermedades de alto riesgo una licencia con goce de haber, porque el forzar a vacunarse es tentar o vulnerar el derecho al trabajo, derecho protegido por la Constitución Política del Estado-1993.</p>	<p>Uno de los mecanismos a adoptar para efectivizar el derecho de resistencia del trabajador, es que, se establezcan medidas razonables y no ambiguas, debiendo priorizar el teletrabajo, así como la exigencia al empleador de dotar de un buen protocolo de bioseguridad.</p>

ENTREVISTADO 7**ENTREVISTADO 8****ENTREVISTADO 9**

Considero que se debería el mecanismo idóneo sería en el siguiente orden de supuestos:

- Realizar trabajo remoto siempre y cuando sus labores sean compatibles con dicha modalidad.
- En caso no sea posible, tendría que retornar al trabajo presencial, pero con la condición que de manera semanal se realice una prueba de descartar COVID, y utilice mascarilla KN95 de manera correcta.

Podría invocarse el derecho a la resistencia como una facultad del trabajador pero dentro de los límites de la razonabilidad, dependiendo del enfoque en que se mire, no se trata de justificar el uso del derecho a la resistencia a las teorías antivacunas o quienes comparten dicha postura, si el trabajador decide no vacunarse contra la COVID-19, es su decisión, sin embargo, dicha decisión no debe perjudicar a sus demás compañeros de trabajo o a su empleador que creen en las vacunas y cuentan con sus dosis completas, desde un punto de vista más médico científico que legal dicho trabajador que no cuenta con sus vacunas puede contagiar a otros trabajadores que cuentan con morbilidades, incluso si este mismo trabajador que no decide vacunarse puede tener comorbilidades y poner en riesgo su vida, lo que puede acarrear en el quebrantamiento de la buena fe laboral y por consecuencia de ello en un despido justificado, ello, dependerá de cada caso en concreto.

En principio debemos de tener en cuenta que el mecanismo será dado por parte del empleador; y sería verificar de manera correcta el distanciamiento físico, uso correcto de mascarillas y en caso excepcional continuar con el trabajo remoto.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas realizadas a los especialistas tenemos que tienen opiniones muy divididas algunos de ellos indican que el mecanismo idóneo es constitucionalmente, otros precisan que sería por miedo de una responsabilidad administrativa, y otros que se debería de verificar la continuidad del trabajo remoto, para evitar afectar a los demás trabajadores que si vacunan y también que se debe de tener en cuenta los límites de la razonabilidad.

Es así que Gómez (2020) señalo que el ejercicio del *ius resistentiae* implica necesariamente ejercer un poder directivo excesivo, motivo por el cual se debe efectivizar un mecanismo para la aplicación del Derecho de Resistencia.

En base a las respuestas de los entrevistados podemos analizar que no se obtiene una idea homogénea de cuál sería el mecanismo idóneo para la aplicación del Derecho de Resistencia, pero a su vez tenemos diversas propuestas para poder direccionar una aplicación eficaz, es más tenemos que tener en cuenta y no dejar de lado que para una correcta aplicación se debería de aplicar el Test de Proporcionalidad.

Por lo que concluimos que es necesario establecer un mecanismo idóneo en base a la aplicación del Test de Proporcionalidad, que busque la correcta aplicación del Derecho

de Resistencia y por ende conlleve a una disminución de la vulneración de Derechos Fundamentales de los trabajadores que ven una afectación directa de su dignidad.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

INTERPRETACION GENERAL:

De la aplicación de las entrevistas, tenemos que es necesario regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno, es así que algunos especialistas consideran que la regulación del Derecho de Resistencia no generaría la disminución de la vulneración de Derechos Fundamentales de los trabajadores relacionado a la exigencia de la vacunación contra el COVID-19, y otros indican que si se regulara el Derecho de Resistencia se podría evidenciar una disminución de casos donde se vulneren los Derechos Fundamentales de los trabajadores. Es más mencionan que el mecanismo idóneo para poder aplicar el Derecho de Resistencia sería continuar aplicando el trabajo remoto en búsqueda de la protección de los Derechos de los trabajadores, pero evidenciando límites de razonabilidad en dicha aplicación. Es así también que menciona que el mecanismo idóneo sería el Constitucional.

La Constitución Política del Perú (1993) en el artículo 23 establece que:

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”

De lo antes mencionado llegamos al siguiente análisis, que si se aplica el Derecho de Resistencia en los casos vinculados a la obligatoriedad de vacunarse contra el COVID-19, generaría una disminución de casos donde se evidencia una vulneración de sus Derechos Fundamentales, y que el mecanismo idóneo para la aplicación de este Derecho sería identificar los casos donde se puede continuar con el trabajo remoto. Así mismo verificar que esos casos sean directamente por vulneración inminente de un derecho fundamental.

Es así que concluimos que existe una necesidad de regular el Derecho de Resistencia para poder evitar la vulneración de Derechos Fundamentales y la Dignidad de los trabajadores, tomando en cuenta situaciones específicas para la aplicación del Derecho,

Fuente: Elaboración propia

Análisis del objetivo específico N° 03, que consiste Establecer si constituye una exigencia legítima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

TABLA 6:

Opinión respecto a la vulneración de Derechos Fundamentales en la exigencia de Vacunación contra el COVID 19.

PREGUNTA 6: Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
NO, desde mi punto de vista, porque se estaría protegiendo la vida de esa persona y a su vez de las demás, y respetando los derechos fundamentales de los demás.	En mi opinión, no se vulneran los derechos fundamentales. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 establece que el empleador velará por la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas que se encuentren en sus instalaciones, independientemente de su cargo o relación laboral. Bajo el marco legal vigente en Perú, la vacunación contra el Covid-19 es gratuita y voluntaria, por lo que, si bien es cierto que es una de las herramientas de salud pública más efectivas contra la pandemia, también es cierto que un empleador no tiene derecho legal a obligarla. sus empleados deben estar vacunados. Sin embargo, el gobierno peruano restringe al empleador presencial vacunar a todos los empleados y establece una presunción de incertidumbre en el lugar de trabajo al permitir y/o permitir el ingreso de trabajadores no vacunados.	No creo que exista una vulneración de derechos al exigirse la vacunación contra la Covid-19 como requisito para retornar al trabajo presencial, toda vez que, la aplicación y protección de derechos personales tiene relación con la función al cumplimiento de deberes como persona en la sociedad; es así que no se puede exigir la tutela de un derecho, si es que, con ello, se vulnera o pone en peligro el derecho de los demás.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Si, de acuerdo con las normas de vacunación, una persona que no recibe la vacuna puede enfrentar consecuencias negativas, como multas, denegación de acceso a ciertas instalaciones públicas o pérdida de empleo, se considera un programa de	Si, existe vulneración a los derechos fundamentales, porque nadie puede privar o vulnerar un derecho constitucional al trabajo y respecto al requisito para retomar al trabajo, también existe una norma donde se prescribe taxativamente que	Por el contrario, considero que la exigencia a cumplir un esquema de vacunación contra la Covid-19, si vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que, ningún efecto de las normas legales puede impedir el goce de derechos, sin

vacunación obligatorio. Es innegable que estos sistemas violan nuestros derechos fundamentales, como el derecho a la vida, el derecho al respeto a la vida privada o la libertad de religión. Pero los derechos deben ser equilibrados. En algunos casos, los derechos pueden limitarse para proteger otros derechos o ciertos intereses públicos legítimos. La única excepción es la prohibición de la tortura. En este caso, significa que obligar físicamente a una persona a vacunarse siempre es ilegal. Sin embargo, su obligatoriedad en otras formas, como la imposición de una multa, puede estar justificada según las circunstancias y las pruebas.

nadie está obligado a vacunarse algo que no desee, por lo tanto se deben valorar ciertas normas para la acción forzosa de cumplir con cierto requisito para volver a trabajar.

proporcionar medidas alternativas razonables para efectivizar el derecho al trabajo amparando dicha exigencia como una facultad que tiene el empleador para con sus trabajadores.

ENTREVISTADO 7

Considero que no existe una vulneración de derechos fundamentales en la exigencia de la vacuna contra el COVID-19. Debido a que al no vacunarse ponemos en peligro a los demás trabajadores. Es más, estaría inmerso en temas contra la salud pública.

ENTREVISTADO 8

Desde un punto de vista razonable y ponderable, considero que no existe vulneración de algún derecho fundamental cuando se exige la vacuna contra la COVID-19 para el regreso del trabajo presencial, ello, debido a que se ha demostrado científicamente que las vacunas salvan vidas, por lo que la legislación y la dación de normas tendrían que acreditar la vulneración de derechos fundamentales partiendo de una realidad y contexto social donde se demuestre científicamente que las vacunas no sirven o no tienen utilidad para combatir la COVID-19, mientras no existan esos estudios científicos no podemos afirmar o alegar la vulneración de algún derecho fundamental.

ENTREVISTADO 9

Considero que no existe vulneración alguna de derechos fundamentales al exigir la aplicación de la vacuna, es más debemos de tener en cuenta que esa situación podría traer como consecuencia la vulneración al derecho a la salud de los demás trabajadores que si se han vacunado.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas se puede apreciar que la mayoría de los especialistas coinciden en que no se estaría vulnerando ningún derecho ante la obligación de vacunarse contra la COVID 19; del mismo análisis podemos extraer que otro punto de coincidencia se basa en la consideración de la existencia de

la ponderación de derechos en el afán de la seguridad colectiva de aquellas personas que puedan verse afectadas.

Según Cassagne (2019) el estado tiene la potestad de establecer limitación de derechos privados ante la posibilidad de afectaciones de derechos comunes en la sociedad dándole el nombre de “Poder de policía”.

En tal sentido, apreciamos que los entrevistados consideran que por lo contrario las vacunas son necesarias para retomar los trabajos presenciales.

Analizando lo desarrollado, se evidencia que es necesaria la exigencia de vacunarse para retomar los trabajos presenciales y que no constituyen una vulneración a derechos fundamentales en el afán de protección de derechos de los demás trabajadores.

Por lo tanto, concluimos que no existe vulneración de derechos en cuanto esta obligatoriedad impuesta por el estado y ejecutada por cada empleador son con el fin supremo de garantizar derechos colectivos que pueden afectarse ante su incumplimiento.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

TABLA 7:

Opinión respecto a la existencia de una base legal legítima para la exigencia de la vacunación contra el COVID 19.

PREGUNTA 7: Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Respecto del Derecho a la Salud, el respecto de los derechos de las demás personas, como lo explique en la pregunta N° 03 - como se dice "EL DERECHO TERMINA DONDE COMIENZA EL DE LA OTRA PERSONA".</p>	<p>Como señale anteriormente, considero que no hay vulneración de derechos fundamentales.</p>	<p>No creo que exista algún tipo de vulneración frente a la exigencia de vacunación. La base legal para la exigencia sería la Constitución Política y demás disposiciones normativas relacionadas a la salud pública.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<ul style="list-style-type: none"> - Los artículos 7 y 9 de la constitución política del Perú, señalan que toda persona tiene derecho a la salud, al medio familiar y a la protección de la comunidad, y que el estado decide sobre una política nacional de salud, al cual le corresponde la regulación y control. su implementación de manera plural y descentralizada para facilitar el acceso igualitario a los servicios de salud para todos. - El artículo 44 de la Constitución, indica que son deberes primordiales del Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación; - Los artículos II, VI y XII del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señalan que la protección de la salud es de interés público, y es deber del Estado regularla, 	<p>No hay base legal, solo es un condicionante abusivo y un decreto Supremo que suprime y obliga a las personas que laboran para una empleadora estén estrictamente vacunados para retomar sus labores. En efecto se evidencia constantemente la vulneración a los derechos fundamentales.</p>	<p>Si la vulneración de derechos fundamentales es inminente, no podríamos decir que la exigencia pueda ser legal, puesto que cuando una ley conculca derechos fundamentales, deberá ser revisa por parte del Tribunal Constitucional y posterior a ella declararla como inconstitucional.</p>

controlarla y promover condiciones que aseguren una adecuada cobertura de las prestaciones de salud de la población.

ENTREVISTADO 7

Constitucionalmente estaríamos hablando de un tema de salud, el cual está regulado por la ley general de salud, debido a que es un órgano rector que regula los lineamientos que debemos seguir.

ENTREVISTADO 8

Al no considerar la vulneración de derechos fundamentales, salvo casos concretos, considero que la base legal para la vacuna contra la COVID 19, no solo son las resoluciones del poder ejecutivo, directivas o normas del MINSA, o demás normas internas, sino también disposiciones generales y convencionales como las de la OMS donde se recomienda vacunarse contra la COVID-19, al margen del tipo de vacuna o del laboratorio que se recomiende debido a la efectividad de cada tipo de vacuna.

ENTREVISTADO 9

La base legal serían las directivas emitidas el Ministerio de Salud, que indican que para retornar al trabajo presencial es necesario contar con las vacunas contra el COVID 19

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas realizadas apreciamos que existe un común denominador referido a que no existe una vulneración de derechos y que por lo tanto no sería necesario la regulación de derechos. Pero apreciamos que hay quienes coinciden en que su regulación específica la encontramos en la constitución política del Perú y las normas que regulan la salud pública de las personas y la limitación de derechos ante la expresión de que mis derechos terminan donde comienzan los de los demás.

Para Testino (2021) en un contexto amplio se puede decir que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda; es decir desde el análisis de la legislación de los sistemas sanitarios, la viabilidad de las actividades económicas y las relaciones sociales que puedan verse afectadas ante una negativa no justificada y que podría poner en riesgo a la sociedad.

De lo desarrollado por los especialistas coinciden en su mayoría que no es necesaria la regulación de esta exigencia pues ya podemos encontrarla regulada en la constitución política y aquellas normas que regulan la seguridad de la salud pública y se llega a esta conclusión dado el análisis que coinciden que esta exigencia no vulnera ningún derecho.

Concluimos en que no existe ninguna norma explícita que obligue a la población a vacunarse contra la COVID 19; pero si existe regulación legal para aquellos escenarios donde se puedan afectar derechos como nuestra constitución política y demás leyes que regulan el derecho a la vida y salud.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TABLA 1: Analizar la evolución normativa de la exigencia de la vacunación contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial.

“Decreto Supremo N° 179-2021-PCM” (Publicado el 9 de diciembre del 2021)	“Decreto Supremo N.º 16-2022-PCM” (Publicado el 25 de febrero del 2022)	“Decreto Supremo N.º 30-2022-PCM” (Publicado el 25 de marzo del 2022)	“Decreto Supremo N.º 041-2022-PCM” (Publicado el 23 de abril del 2022)	“Decreto Supremo N.º 108-2022-PCM” (Publicado el 27 de agosto del 2022)
<p>Artículo 2.- Modificación del artículo 14 del Decreto Supremo N.º 184-2020-PCM.</p> <ul style="list-style-type: none"> Establece la exigencia de contar con el esquema completo de vacunación para que los trabajadores puedan realizar el trabajo presencial, así también indica que aquellos que no cuenten con sus vacunas completas pasaran a realizar trabajo remoto; en caso las labores que realiza no se puedan realizar por esa modalidad, el trabajador pasara a suspensión perfecta de labores sin goce de haberes. 	<p>Artículo 4.- Restricciones al ejercicio de derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se mantiene la exigencia de contar sus dosis completas de vacunas, así también la condición del trabajo remoto solo en aquellos casos donde las labores sean compatibles, en caso contrario pasarían a suspensión perfecta de labores sin goce, pero también establece que es el empleador quien está obligado a verificar que se cumplan lo establecido. 	<p>Artículo 2.- Modificación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM</p> <ul style="list-style-type: none"> Se mantiene la exigencia, pero indica que se debe contar con las 3 dosis para retornar al trabajo presencial, añadiendo al texto “siempre que se encuentre habilitada para recibir las”. Continuando también la condición de poder realizar el trabajo remoto y continua la obligatoriedad para el empleador de verificar que se cumplan las disposiciones. Así también indica que podrán continuar trabajando durante los 15 días calendarios de entrada en vigencia la presente norma, aquellos trabajadores que aún no cuenten con su 3 dosis. 	<p>Artículo 3.- Modificación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM</p> <ul style="list-style-type: none"> Continua la exigencia de contar con las 3 dosis del esquema de vacunación para retornar el trabajo presencial. Manteniendo la condición de poder realizar el trabajo remoto siempre que sus labores sean compatibles, y en caso contrario pasarían a la suspensión perfecta de labores sin recibir pago. 	<p>Artículo 3.- Modificación del artículo 4 del Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 030-2022-PCM, el Decreto Supremo N° 041-2022-PCM.</p> <p>Artículo 4.- Restricciones al ejercicio de derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Se omite en la normativa publicada el artículo 4.9 del Estado de Emergencia, que obligaba al personal laboral a recibir tres vacunas. Esta disposición quedó sin efecto por no estar incluida en este Decreto.

INTERPRETACION: Del análisis correspondiente de los 5 Decretos Supremos se pudo concluir que desde la emisión del Derecho Supremo N° 179-2021-PCM publicado el 9 de diciembre del 2021, existió una exigencia directa de contar con el esquema de vacunación completa para poder realizar trabajo presencial, es más establecido que en caso de no contar podrían aun realizar el trabajo remoto siempre que sus labores sean compatibles con esa modalidad, dejando claro que en caso contrario pasarían a la suspensión perfecta de labores sin goce de haberes. Situación que se mantuvo en los siguientes Decretos, agregando la obligatoriedad que asume el empleador de verificar el cumplimiento de la norma, así también establece que deberían ser 3 las dosis para retornar más trabajo presencial. Obligatoriedad que culminó con la publicación el 27 de agosto del 2022 del Decreto Supremo N.º 108-2022-PCM, en el cual se suprime el numeral en el cual se establecía la exigencia de la vacunación para retornar al trabajo presencial.

Según Guzmán (2022) cuestiona la legalidad y la constitucionalidad de la exigencia de la vacunación a los trabajadores que laboran presencialmente, debido a la emisión de distintos cuerpos legales que disponen para ciudadanos que deseen realizar ciertas actividades y para trabajadores que realicen actividades presenciales y determinadas actividades en particular cumplir con el esquema completo de vacunación.

De lo analizado en la guía de análisis documental podemos observar que a finales del 2021 se emitió el Decreto Supremo, en el cual se evidencia la obligatoriedad de vacunarse contra el covid-19 para realizar el trabajo presencial, lo cual se mantuvo hasta mediados de agosto del 2022.

Por lo tanto, concluimos que en nuestra legislación ha emitido una serie de Decretos Supremos en lo que va del 2021 al 2022, vulnerando Derechos fundamentales, justificados en el estado de emergencia satinaría.

INTERPRETACIÓN GENERAL:

De la aplicación de las entrevistas y el análisis documental, podemos indicar que si constituye una exigencia legítima la vacunación contra el COVID-19 como requisito para retornar al trabajo presencial, ya que los trabajadores que retornen a sus trabajos presenciales deben contar con las dosis requeridas por las diversas empresas, con el afán de garantizar la salud pública y la seguridad de los demás trabajadores o aquellas personas sobre las que recaigan efectos directos o indirectos de las actividades que desarrollen los trabajadores en mención. También se puede apreciar que todos coinciden que con esta exigencia no se estaría vulnerado ningún derecho ya que esta exigencia constituye una necesidad en afán como ya habíamos mencionado anteriormente de proteger a la colectividad y que no sería necesario una regulación taxativa en la legislación, pues ya lo encontramos regulado en nuestra constitución política y demás leyes que regulan la salud pública. Debemos tomar en cuenta que, en base al análisis de los Decretos promulgados al largo del estado de emergencia sanitaria, se ha logrado evidencias que si existe una exigencia directa en la aplicación de la vacuna contra el COVID-19.

Los artículos II, VI y XII del Título Preliminar de la Ley General de Salud, establece que la protección de la salud es de interés público, y corresponde al Estado regularla, controlarla y garantizar las condiciones adecuadas de prestaciones de salud de la población en condiciones socialmente aceptables de seguridad, oportunidades y calidad, por lo que la responsabilidad del Estado en la prestación de los servicios públicos de salud es irrenunciable.

Para Ruiz (2020). la ausencia de una ley expresa que obligue la colocación de la vacuna contra la COVID 19 no limita la posibilidad que pueda exigirse que los trabajadores se vacunen pues contamos con un conjunto amplio de normas que regulan los poderes públicos con fin supremo de proteger la salud pública. Ante situaciones únicas como la que percibimos a consecuencia de la COVID 19 y la necesidad que tiene el estado de proteger a la población.

Concluimos en que del análisis previo podemos apreciar que no existe vulneración de derechos en cuanto esta obligatoriedad a vacunarse se hace con el único propósito de garantizar la salud pública limitando derechos individuales en el afán de la protección de toda la población.

Fuente: Elaboración propia.

Continuamos con el análisis del objetivo específico N.º 04, que consiste en Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

TABLA 8:

Opinión respecto a los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia.

PREGUNTA 8: Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Considerando la opinión consultiva No. 32-2020/JUS-DGTAIPD, indicó que siempre que la recolección y tratamiento de los datos de vacunación por parte del empleador se justifique de acuerdo con el deber de control de la salud de los trabajadores estipulado en la ley, el consentimiento es dada por el empleador. Debemos señalar que la falta de consentimiento previo no limita las obligaciones, tales como implementar medidas de seguridad apropiadas para este tipo de información, mantener la información confidencial, informar a los empleados sobre el propósito de recolección, procesamiento y vacunación del virus COVID-19. Explorar el impacto del ejercicio del Derecho de Resistencia de los trabajadores ante la demanda de una vacuna contra el COVID-19, el regreso al trabajo presencial y crear mecanismos para implementarlo. respecto al almacenamiento de sus datos, además de las obligaciones oficiales que resulten de aplicación en cada momento.	El empleador debe asegurarse de que todos los empleados tengan su carnet completo de vacunación contra el virus COVID-1. Aunque la norma está redactada en el sentido de una norma autorizada, se debe tomar una interpretación razonable para entender que este requisito es exigible para aquellos empleados que realizan trabajo presencial. Bajo nuestra normativa vigente, los empleados que no cuentan con sus vacunas no pueden realizar sus labores de manera presencial. y/o el empleador no puede permitir el trabajo cara a cara o permitir que trabajadores no vacunados ingresen al lugar de trabajo. El gobierno peruano aún no ha implementado este escenario.	En la actualidad, hay muchos trabajadores que, bajo el criterio de objeción de conciencia, ejercen su derecho de resistencia, y ello, inhabilita que puedan asistir a sus centros laborales, considerando que sus labores son necesariamente presenciales; por tanto, los efectos son perniciosos, perjudicando a los demás trabajadores, quienes deben realizar las actividades de la persona que resiste a la vacunación obligatoria.

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Según mi experiencia considero que los efectos se ven reflejados en las actividades diarias del cada trabajador en su entorno laboral; pues dependerá del grado de flexibilidad que tenga su empleador al permitir o no que el trabajador retome sus actividades sin cumplir con las exigencias impuestas por su empleador ante la necesidad de una protección colectiva de los demás trabajadores.</p>	<p>Las exigencias es que las vacunas contra la COVID 19 sean facultativas mas no obligatorias, además de que no se amplíen las suspensiones perfectas generando más desempleo y que no sean vulnerados sus derechos ante el incumplimiento de las exigencias impuestas por los empleadores.</p>	<p>Uno de los efectos sería, la elección de medidas de presión no violentas orientadas a restaurar los derechos que se vean afectados con las exigencias de cumplir con un esquema de vacunación.</p>
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Un efecto directo del ejercicio del Derecho de Resistencia sería la disminución de despidos, que se han dado cubiertos por otras causales pero que de manera directa la causa fue el hecho de no aplicarse la vacuna de contra el COVID-19.</p>	<p>Al no estar regulado el derecho a la resistencia en nuestro país ni constitucionalmente, ni legalmente, ante la exigencia de la vacuna contra la COVID-19 el prestador de servicios, se expone a que se le inicie una sanción, e incluso un procedimiento de despido justificado, debido la negativa de no vacunarse y de poner en riesgo no solo su salud sino también la de los demás compañeros de trabajo que si se han vacunado y han cumplido con su cuadro de vacunas, lo que conlleva se tornaría insubsistente la relación laboral por el quebrantamiento de la buena fe.</p>	<p>Que los trabajadores puedan resistirse a la orden de vacunarse para retornar al trabajado presencial; y en consecuencia una disminución de despidos por abandono de trabajo, encubiertos por las inasistencias debido a que el empleador no deja ingresar al centro de labores a al trabajador por no contar con su carnet de vacunación.</p>

INTERPRETACION: De la aplicación de la entrevista podemos apreciar que existe coincidencias en parte de los entrevistados los cuales señalan que uno de los efectos del ejercicio del derecho de resistencia a vacunarse contra la COVID 19 sería que los empleadores limiten el acceso al centro de labores a aquellos trabajadores que se nieguen a vacunarse. Por otro lado, hay quienes sostienen que un efecto sería el despido de aquellos trabajadores que hagan uso de su derecho de resistencia en cuanto la vacunación es una exigencia hecha en pro del derecho a la salud de toda la población y específicamente su centro de labores.

Según KCOMT (2021) El derecho de resistencia si bien es cierto no está regulada en nuestra legislación esto no quiere decir que los trabajadores no puedan hacer uso de esta facultad cuando ven la vulneración de algún derecho de forma excepcional siempre y cuando exista conflicto de derechos.

De lo analizado podemos observar que los entrevistados concuerdan en que si los trabajadores hacen uso de su derecho de resistencia las consecuencias claras serian no permitir que estos ingresen a su centro de labores y en casos extremos sean despedidos, esto en el afán de salvaguardar derechos colectivos.

Por lo tanto, concluimos que en nuestra legislación se debe de manera urgente regular el Derecho de Resistencia de manera precisa en casos donde se vean vulnerados los Derechos fundamentales de los trabajadores.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

TABLA 9:

Opinión respecto al conocimiento de aplicación del Derecho de Resistencia en el extranjero.

PREGUNTA 9: Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Desde un punto de vista personal, sí se debe regular el derecho a la resistencia, teniendo su derecho a la salud a la vez la protección de los trabajadores.	Como señale líneas arriba se debe regular constitucionalmente.	No creo que debería regularse la resistencia de vacunación del trabajador, la exigencia de la vacunación tiene aval científico y su aplicación es un asunto de salud pública, relacionado al derecho de salud de muchos sujetos de derecho en particular.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Según mi experiencia considero que la regulación debe basarse en la ponderación de derechos que exista ante circunstancia específicas es decir debe permitirse en cuanto no se afecten derechos de terceros.	Se debe regular mediante conciliaciones ante la autoridad de trabajo y si persiste el incumplimiento de los empleadores, llegar a la huelga que es una medida pacífica para ejercer presión ante los empleadores.	Lo ideal sería que la regulación del derecho a resistir, sería a nivel constitucional, pues así su implementación en las normas legales como en las demás normas de menor jerarquía, puede ser consecuente y coherente, a fin de evitar en la menor medida lagunas normativas que impidan la protección de este derecho a favor de los trabajadores que no solo resistan a las exigencias impuestas por la COVID -19, sino también otras de la misma naturaleza, que afecten sus derechos.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Como he mencionado antes, considero que no es necesario la regulación del Derecho de Resistencia, debido a existen ya otros mecanismos por los cuales se puede pedir la protección de los derechos fundamentales.	En caso sea posible regular el derecho de resistencia dentro de la relación laboral, este tiene que ser regulado de una manera razonable y ponderada, donde no se vean afectados otros derechos fundamentales de terceros, como de los demás trabajadores o empleadores, solo así se evitara caer en un ejercicio abusivo del derecho.	Si, considero que se debe regular el Derecho de Resistencia en casos directos de vulneración de Derechos Fundamentales, dado que eso traería consigo una correcta protección del trabajador.

INTERPRETACION: De la aplicación de la entrevista podemos apreciar varias posiciones entre ellas las que más coinciden basan su respuesta en que es necesaria la regulación del derecho de resistencia a nivel constitucional y laboral. Por otro lado, uno de los entrevistados sostiene que es necesario que exista una conciliación entre trabajador y su empleador para determinar una ponderación de derechos. Otro de los entrevistados sostiene que no es necesario la regulación del derecho de resistencia al existir ya mecanismos que regulan la protección de derechos fundamentales.

Beltrán (2021) sostiene que si bien es cierto en la legislación peruana no se ha regulado de manera taxativa el derecho de resistencia de un trabajador frente a una orden impartida por su empleador. Esta puede invocarse ante el poder de dirección abusivo del empleador que vulnera un derecho fundamental.

Como hemos podido apreciar hay diferentes posiciones en cuanto a la regulación taxativa del derecho de resistencia; hay quienes sostienen que es necesaria la regulación dentro de la legislación laboral y a nivel constitucional para garantizar con ello las limitaciones del abuso de poder que puedan ejercer los empleadores.

Concluimos en que es necesaria la regulación del derecho de resistencia en cuanto este garantice la protección de un Derecho Fundamental, que se esté afectando ante una orden abusiva y en casos muy específicos que no vulneren la salud pública de terceros.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

TABLA 10:

Opinión respecto a la entidad que debería verificar la aplicación del Derecho de Resistencia para una adecuada protección del trabajador.

PREGUNTA 10: Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Ministerio de Trabajo en apoyo con el Ministerio de Salud, con sus respectivos órganos descentralizados.	Definitivamente considero que la entidad idónea sería el Ministerio de Trabajo.	La SUNAFIL y los encargados del sector de seguridad y salud en el trabajo.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
La entidad idónea debe ser el ministerio de trabajo a través de la SUNAFIL.	El Poder Judicial que ejerce defensa a la vulneración de los derechos y para hacer seguimiento de la aplicación, sería La Sunafil como fiscalizador ante el cumplimiento de los derechos y deberes de ambas partes del conflicto.	La entidad encargada debe ser el Ministerio de Trabajo, a través de sus organismos adscritas como la Sunafil.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Considero que la entidad idónea para poder verificar y realizar un seguimiento, sería el Ministerio de Trabajo.	De lograr regularse el derecho a la resistencia en el ámbito laboral, SUNAFIL podría verificar el cabal cumplimiento de dicho derecho, ya que verifica el cumplimiento de las normas de carácter socio-laboral. Sin embargo, al tratarse de un derecho fundamental, de considerar alguna vulneración, el órgano jurisdiccional sería el encargado de tutelar dicho derecho.	En principio considero que es necesario realizar por parte del congreso un código del trabajo que contenga las principales directivas laborales, y dentro de ella la regulación directa del Derecho de Resistencia del trabajador ante la vulneración de derechos fundamentales. Posterior a ello quedaría facultada para verificar su correcta aplicación la SUNAFIL

INTERPRETACION: De las entrevistas aplicadas a los especialistas, la gran mayoría coincide que la entidad idónea para verificar la aplicación del derecho de resistencia de los trabajadores tiene que ser el Ministerio de Trabajo a través de la SUNAFIL.

Para Gómez (2020) existe una relación estricta entre el deber de obediencia y el derecho de resistencia del trabajador dentro de la legislación laboral es aquí donde se requiere una pronta regulación legal por parte de las entidades estatales.

Es así que realizamos que llegamos al siguiente análisis, que es necesario que los órganos estatales una entidad para que verifique la aplicación del derecho de resistencia, para con ello poder garantizar las limitaciones de órdenes abusivas que vulneren los Derechos Fundamentales, por parte de quienes ejercen el poder de dirección.

Concluimos expresando que existe una gran necesidad de regular dentro de la legislación laboral el derecho de resistencia de manera específica para casos en concreto donde sea necesario la ponderación de derechos para garantizar el ejercicio idóneo del poder de dirección de los empleadores y salvaguardar los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

Fuente 10 Entrevistas aplicadas a abogados especialistas.

INTERPRETACIÓN GENERAL:

Del análisis de las entrevistas aplicadas, tenemos que los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial son: (I) La limitación del ingreso a los centros de labores y en casos más extremos el despido pues basan sus respuestas que la exigencia de la vacunación trae con si la necesidad de proteger a los demás trabajadores y a la población en general ante el escenario de la COVID 19. (II) El despido que sufren los trabajadores que no cuentan con la aplicación de sus dosis completas de vacunación. Es decir, existe una ponderación de derechos y como se aprecia el fin es la salud pública. Coinciden también en que es necesaria establecer mecanismos para su materialización, a si también para su regulación a nivel laboral y constitucional; siendo la entidad idónea para verificar su correcta aplicación seria la SUNAFIL.

Según Kcomt (2021) coincide que el empleador está cumpliendo también con directivas en el afán de la salud pública; es decir los empleadores ejercen su poder de dirección al exigir que los trabajadores cuenten con las dosis requeridas de vacunación para retomar sus trabajos presenciales. Se puede decir que el fin supremo con esta exigencia es la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Del análisis coincidimos que el uso abusivo y desmedido del derecho de

resistencia podría traer sanciones y limitaciones dentro del centro de labores. Es que ante estas situaciones es necesaria la regulación a nivel legal del derecho de resistencia de manera excepcional para casos en concreto y ante la evaluación de los derechos afectados. Es necesaria la evaluación del uso del derecho de resistencia para que no sea invocado de manera desproporcionada, y que su aplicación será salvaguardada por la SUNAFIL, a fin de garantizar su correcta aplicación.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.- Discusión

En cuanto al **objetivo específico N° 1** que consiste en analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional; en lo que respecta al análisis de las entrevistas realizadas a los especialistas, se afirma; actualmente, si se aplica en el Derecho de Resistencia el ámbito laboral, puesto que debido al Estado de Emergencia Nacional dictada por la Covid-19, el gobierno nacional mediante decretos legislativos, dispuso la obligatoriedad de la vacuna (Pfizer, Sinopharm, AstraZeneca, moderna, etc.), condición que se tornó indispensable para acceder a un puesto de trabajo, pues, en muchos caso a pesar de cumplir con los requisitos propios del perfil, era indispensable contar con el esquema de vacunación solicitado por el ejecutivo. Dicho criterio se extendió también para aquello que se encontraban contratados y por la naturaleza de sus funciones, no podían realizar trabajo remoto; pues a ellos también se les requería vacunarse, caso contrario no podían ingresar a su centro de labores y eran pasibles de descuentos por su empleador. Frente a esta acción por parte del Estado, los ciudadanos pueden oponerse (derecho de resistirse), puesto que se les está vulnerando sus derechos a la libertad y seguridad personal, a no ser discriminado en su centro de trabajo e incluso al libre tránsito, los cuales merecen una protección constitucional, a través de los procesos de garantía constitucional como el proceso de amparo, etc. En esa misma línea, tenemos la decisión emitida por el Tercer Juzgado Especializado en lo Constitucional, recaída en el Expediente N.º 5318-2021, la cual fue declarada fundada la demanda, en el extremo que se estaba afectando su derecho al trabajo de los demandados, por la normativa dada mediante Decreto Supremo; sin embargo, los denunciante debían presentar su prueba molecular con resultado negativo y; en caso de no hacerlo la institución debía ejercer su facultad de dirección.

Esto se encuentra apoyado en base al trabajo, el antecedente, realizado por Navarrete (2017) el concluyo que el Derecho de Resistencia del trabajador es aquel privilegio con el que se halla investido el trabajador para hacer frente a las disposiciones que imparta el empleador que rebasen los límites impuestos al poder de dirección, amparándose en la desobediencia legítima. Con otra postura el profesor Giménez (2000) en su investigación concluye que debe existir una

obediencia debida y desobediencia, es decir el trabajador debe obedecer las órdenes encomendadas para posterior a ello a cuestionarlas; esto podemos interpretarla un tanto arbitrario en el sentido que tiende a considerar al trabajador falta de discernimiento necesario para determinar si la orden recibida se supone legal o no .De lo descrito podemos señalar que estamos de acuerdo con lo señalado por Navarrete , respecto al análisis que realiza sobre lo que se entiende por Derecho de Resistencia, siendo más objetivo, al indicar que actualmente la aplicación de este Derecho, es un privilegio que enviste de protección al trabajador ante una orden que sobrepase el poder de dirección del empleador y que vulnere sus Derechos, siendo se suma importancia su análisis para poder aplicarlo. Con otra postura, Gómez (2020) señaló que el ejercicio del ius resistentiae implica necesariamente ejercer un poder directivo excesivo, por lo que, en cambio, el incumplimiento de las órdenes regulares de un empleador faculta a éste para iniciar el procedimiento disciplinario respectivo.

En cuanto al **objetivo específico N° 2** que consiste en Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno, en lo que respecta al análisis a las entrevistas realizadas a los especialistas (véase tabla 4 y tabla 5 de la guía de entrevista) se afirma; si existe una necesidad de regular el Derecho de Resistencia, más aún en aquellos casos donde se evidencia una vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores, debemos así tener en cuenta que uno de los mecanismo para poder regular de manera taxativa el Derecho de Resistencia seria Constitucionalmente; precisan también que es necesario establecer un mecanismo idóneo en base a la aplicación del Test de Proporcionalidad, que busque la correcta aplicación del Derecho de Resistencia y por ende conlleve a una disminución de la vulneración de Derechos Fundamentales.

Por otro lado, uno de nuestros entrevistados preciso que Sería interesante proponer la regulación del derecho fundamental a la resistencia dentro del ámbito laboral, pero bajo ciertos matices, no olvidemos que los derechos fundamentales no son absolutos, de ahí que pueden contravenir o superponer a otros derechos fundamentales, entrando en un conflicto de derechos, siendo necesario la intervención de criterios de interpretación constitucional como la ponderación.

De regular el derecho de resistencia de manera razonable en la relación laboral pueden evitarse algunas situaciones que conlleven a vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

Esto se encuentra apoyado en base al trabajo, realizado por Tafur (2019) quien señala que, en el Perú, la desobediencia es causa de despido, por considerarla una falta grave. Sin embargo, no existe ninguna regla en nuestra ley que sustente la legalidad de una orden, pero creemos que en la práctica no se pueden aceptar órdenes irregulares. Por cual es necesaria la regulación del Derecho de Resistencia. Con otra postura el profesor Pacheco (2007) indico que la aplicación de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, es una expresión esencial del respeto a su dignidad, siendo un hecho central del derecho al trabajo.

De lo descrito podemos señalar si existe una necesidad de regular el Derecho de Resistencia, teniendo en cuenta que el trabajador no cuenta un respaldo constitucional para accionar ante una orden que supere los límites de poder de dirección y que a su vez genere una vulneración de sus Derechos Fundamentales. Teniendo en cuenta “la desobediencia legítima” a la cual hace referencia el Derecho de Resistencia. Con otra postura, Sánchez (2016) concluye que esta evaluación implica que los trabajadores no pueden actuar como juez sobre los límites de la obligación de cumplir o ignorar una orden sobre la base de que es inaceptable, de conformidad con el principio solve et repete, el trabajador se encuentra obligado a cumplir con las órdenes. Por lo que en el sentido de su investigación no sería necesaria la regulación del Derecho de Resistencia.

En cuanto al **objetivo específico N° 3** que consiste que consiste Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 1,9 como requisito para retornar al trabajo presencial; en lo que respecta al análisis de las entrevistas realizadas a los especialistas, se afirma que ante la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 existe vulneración a los derechos fundamentales, porque nadie puede privar o vulnerar un derecho constitucional al trabajo y respecto al requisito para retomar al trabajo, también existe una norma donde se prescribe taxativamente que nadie está obligado a vacunarse algo que no desee, por lo tanto se deben valorar ciertas normas para la acción

forzosa de cumplir con cierto requisito para volver a trabajar. Asimismo, es importante tener en cuenta el análisis documentario (véase la Tabla 1 de la guía de Análisis documentario), donde podemos concluir que del análisis de los 5 Decretos Supremos relacionados a medidas restrictivas en la emergencia sanitaria nacional, existió una obligatoriedad directa de contar con el esquema de vacunación completa para poder realizar trabajo presencial, es más establecido que deberían ser 3 las dosis, y en caso contrario pasarían a realizar trabajo remoto solo aquellos que realicen actividades compatibles con esa modalidad de trabajo, y los trabajadores que no pudieran realizarlo tendrían que pasar a suspensión perfecta sin goce de haberes. Obligatoriedad que culminó con la publicación el 27 de agosto del 2022 del Decreto Supremo N.º 108-2022-PCM, en el cual se suprime el numeral en el cual se establecía la exigencia de la vacunación para retornar al trabajo presencial.

Esto se encuentra apoyado en base al trabajo, realizado por Guzmán (2022) donde cuestiona la legalidad y la constitucionalidad de la exigencia de la vacunación a los trabajadores que laboran presencialmente, debido a la emisión de distintos cuerpos legales que disponen para ciudadanos que deseen realizar ciertas actividades y para trabajadores que realicen actividades presenciales y determinadas actividades en particular cumplir con el esquema completo de vacunación. Con otra postura Para Ruiz (2020) donde concluye que la ausencia de una ley expresa que obligue la colocación de la vacuna contra la COVID 19 no limita la posibilidad que pueda exigirse que los trabajadores se vacunen pues contamos con un conjunto amplio de normas que regulan los poderes públicos con fin supremo de proteger la salud pública. Ante situaciones únicas como la que percibimos a consecuencia de la COVID 19 y la necesidad que tiene el estado de proteger a la población.

De lo descrito podemos señalar que no constituye una exigencia legítima la obligatoriedad de colocarse la vacunación, desde una perspectiva constitucional debido a que existe colisión de normas entre los Decretos emitidos y los derechos fundamentales tutelados en la Constitución Política. Con otra postura, para Testino (2021) en un contexto amplio se puede decir que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda; es decir desde el análisis de la legislación de los sistemas sanitarios, la viabilidad de las actividades económicas y las relaciones sociales que puedan verse afectadas ante una negativa no

justificada y que podría poner en riesgo a la sociedad.

En cuanto al **objetivo específico N° 4** que consiste que consiste Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización; en lo que respecta al análisis de las entrevistas realizadas a los especialistas, se afirma que los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador son (I) La elección de medidas de presión no violentas orientadas a restaurar los derechos que se vean afectados con las exigencias de cumplir con un esquema de vacunación., (II) la disminución de despidos, que se han dado cubiertos por otras causales pero que de manera directa la causa fue el hecho de no aplicarse la vacuna de contra el COVID-19, (III) Las actividades diarias del cada trabador en su entorno laboral; pues dependerá del grado de flexibilidad que tenga su empleador al permitir o no que el trabajador retome sus actividades sin cumplir con las exigencias. Así también podemos precisar que su regulación debería darse sería a nivel constitucional, pues así su implementación en las normas legales como en las demás normas de menor jerarquía, puede ser consecuente y coherente, a fin de evitar en la menor medida lagunas normativas que impidan la protección de este derecho a favor de los trabajadores que no solo resistan a las exigencias impuestas por la COVID -19, sino también otras de la misma naturaleza, que afecten sus derechos.

Esto se encuentra apoyado en base al trabajo, realizado por Según Kcomt (2021) El derecho de resistencia si bien es cierto no está regulada en nuestra legislación esto no quiere decir que los trabajadores no puedan hacer uso de esta facultad cuando ven la vulneración de algún derecho de forma excepcional siempre y cuando exista conflicto de derechos. Con otra postura Beltrán (2012) Sostiene que si bien es cierto en la legislación peruana no se ha regulado de manera taxativa el derecho de resistencia de un trabajador frente a una orden impartida por su empleador. Esta puede invocarse ante el poder de dirección abusivo del empleador que vulnera un derecho fundamental y que para obtener una protección al trabajador esta debería regularse constitucionalmente, y el Ministerio de Trabajo debería de encargarse de verificar por medio de la SUNAFIL, el correcto cumplimiento de esta nueva normativa.

De lo descrito podemos señalar que la aplicación del Derecho de Resistencia traería efectos positivos en el ámbito laboral en búsqueda de un mayor grado de protección al trabajador, ante situaciones que vulneren sus Derechos Fundamentales.

V. CONCLUSIONES

1. Podemos concluir que, si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia, esto a pesar que en actualidad nuestro país no cuenta con una regulación taxativa de este Derecho, pero no dejemos de lado el artículo 23 de la constitución de establecer la protección del trabajador ante situaciones que rebajen o desconozcan su dignidad. Por lo cual no podemos dejar de aplicar el Derecho de Resistencia porque los trabajadores quedarían desprotegidos y se evidenciaría una vez más la brecha de poderes entre el empleador y sus trabajadores. Es así que es de suma importancia lograr la regulación de este Derecho para que ante estas situaciones como la que se evidencio entre los años 2021 y mediados del 2022, respecto a la exigencia de la vacuna para retornar al trabajo presencial, el trabajador encuentre una protección legal para poder evitar que se vulneren sus derechos fundamentales.
2. Nuestro país no cuenta con la regulación normativa del Derecho de Resistencia, a pesar de poder evidencias gran cantidad de situaciones en el ámbito laboral que necesitan de su aplicación para una correcta protección al trabajador, hasta el momento se realiza solo una valoración como un derecho inespecífico; por otro lado, en diversos países del mundo y específicamente algunos de Latinoamérica ya cuentan con la regulación del Derecho de Resistencia, precisando que Chile lo tiene regulado en su Código del Trabajo, contando con una aplicación en situaciones en las que sobrevenga un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
3. Es necesario regular expresamente el Derecho de Resistencia para lograr la protección del trabajador ante aquellas situaciones que sobrepasen el poder de dirección del empleador y que vulneran sus Derechos Fundamentales transgrediendo su dignidad de persona; debemos de tener en claro que este Derecho no es aplicable ante cualquier situación cotidiana donde el trabajador quiera oponerse a una orden de su empleador, es así que debe precisarse de manera taxativa las situaciones en las cuales se debe aplicar, tal como aquellas ordenes de vulneren derechos

fundamentales del trabajador, y aquellas que pongan en peligro inminente su vida y salud.

4. No constituye una exigencia legítima la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19, es necesario precisar que en el estado de emergencia sanitario se emitieron una serie de Decretos Supremos donde directamente se exigía a los trabajadores vacunarse para poder realizar trabajo presencial. Pero debemos tener claro que no existe ninguna normativa que indique que vacunarse es obligatorio. Motivo por el cual concluimos que esta exigencia va en contra de los Derechos Fundamentales de muchas personas que no contemplan la opción de vacunarse por diversos motivos, como salud, creencia religiones, y que vieron vulnerado su derecho al trabajo. No podemos dejar de mencionar que en la actualidad no existe ninguna norma de manera general que obligue a estar vacunado para poder realizar trabajo presencial, pero aún encontramos la exigencia algunas empresas por medio de su Reglamento Interno de Trabajo o Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Se ha podido evidenciar que ante el ejercicio de su Derecho de Resistencia muchos trabajadores han sido impedidos de ingresar a sus centros de labores y/o los han colocado en suspensión perfecta sin goce de haberes, en otros casos han sido despedidos, por lo cual así han visto vulnerado su derecho al trabajo; es así que el mecanismo para su materialización sería como punto de partida la regulación constitucional del Derecho de Resistencia, especificando que la aplicación debe ser verificada por el Ministerio de Trabajo por medio de la SUNAFIL, para que de esa manera se asegure su correcta aplicación en los casos en concreto donde se vulneren derechos fundamentales de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a **los legisladores** tomar la iniciativa legislativa para regular y reconocer el derecho de resistencia de los trabajadores dentro de nuestra legislación nacional.
2. Recomendamos al **Ministerio de trabajo y promoción del empleo** velar por los derechos de los trabajadores que harían uso del derecho de resistencia dentro de su ámbito laboral.
3. Recomendamos a la **SUNAFIL** verificar las condiciones de los trabajadores que invoquen el derecho de resistencia dentro de su ambiente laboral.
4. Recomendamos a **los trabajadores** mantenerse orientados en temas de sus derechos como trabajadores, para evitar la vulneración de sus Derechos Fundamentales.
5. Recomendamos a **los investigadores** orientados al derecho laboral realizar constantes investigaciones en temas protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y específicamente el derecho de resistencia, para poder equiparar fuerzas entre el empleador y trabajador.

REFERENCIAS

- Á. (2015, 7 enero). Tema jurídico. El deber de obediencia del trabajador. El derecho de resistencia. Tu Asesor Laboral. Recuperado de: <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/171-tema-juridico-el-deber-de-obediencia-del-trabajador-el-derecho-de-resistencia>
- Apaza, M. (2021, 25 septiembre). *¿Es posible obligar a un trabajador a vacunarse?* DELEYES. Recuperado de: <https://deleyes.pe/articulos/es-posible-obligar-a-un-trabajador-a-vacunarse>
- BELTRAN, J. L. (2021). VACUNAS OBLIGATORIAS Y RECOMENDADAS: RÉGIMEN LEGAL Y DERECHOS AFECTADOS. VACUNAS OBLIGATORIAS Y RECOMENDADAS: RÉGIMEN LEGAL Y DERECHOS AFECTADOS. Recuperado de: http://www.ajs.es/sites/default/files/2020-06/vol22n1_01_Estudio.pdf
- BURGA CORONEL, A. M. (2018). El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano*. DOCTRINA CONSTITUCIONAL.
- Código del Trabajo*. (2022, 4 julio). DT - Normativa 3.0. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- Congreso de la República. (1993, 29 diciembre). *Constitución Política del Perú*. Gobierno del Perú. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf.
- Derecho Administrativo. (s. f.). En Juan Carlos Cassagne (sexta edición). Recuperado de: https://issuu.com/ultimosensalir/docs/derecho_administrativo_-_tomo_i_-_juan_carlos_casa

De Lama Laura, M. G. (2013) *El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*. [Tesis de maestría]. PONTIFICIE UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4447/DE_LAMA_LAURA_MANUEL_IUS_OBENDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Editorial ED. (2021, 17 diciembre). Editorial | Salud pública y derechos individuales: Las restricciones a personas no vacunadas. Enfoque Derecho | El Portal de Actualidad Jurídica de THÄ'MIS. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2021/12/01/editorial-salud-publica-y-derechos-individuales-las-restricciones-a-personas-no-vacunadas/>

El derecho de resistencia en el Derecho de Trabajo peruano. (2021). El derecho de resistencia en el Derecho de Trabajo peruano. Recuperado de: <https://1library.co/article/derecho-resistencia-derecho-trabajo-peruano.nq7wrndz>

Fabregat Monfort, G. LA POSICIÓN DEL TRABAJADOR ANTE LAS ORDENES EMPRESARIALES ¿IUS RESSISTENTIAE O SOLVE ET REPETE? UNIVERSIDAD DE VALENCIA.

García, A. M. (2021, 6 mayo). *Derechos fundamentales*. Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/derechos-fundamentales.html>

Gestión, R. (2021, 25 agosto). *Vacunación por COVID-19: ¿puede el empleador obligar a sus trabajadores a inmunizarse?* Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/vacunacion-por-covid-19-puede-el-empleador-obligar-a-sus-trabajadores-a-inmunizarse-noticia/>.

García Sala, A. I. (2021). Los trabajadores ante el riesgo laboral: más allá del derecho de resistencia. Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado de: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6049/4401>.

Gobierno De España. (2021, 1 julio). *¿Es obligatorio vacunarse contra el COVID-*

19? Vacunación COVID-19 Gobierno de España. Recuperado de:
<https://www.vacunacovid.gob.es/preguntas-y-respuestas/es-obligatorio-vacunarse-contra-el-covid-19#:~:text=No.,nuevo%20coronavirus%20no%20es%20obligatoria>.

Gómez Correa, A. (2020). *El binomio deber de obediencia y derecho de resistencia del trabajador en la legislación laboral privada en el Perú*. [Tesis para optar el título de abogado]. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.

Guzmán, J. C. (2022b, enero 28). *¿Es legal exigirles a los trabajadores estar vacunados para trabajar presencialmente?* La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia.

Recuperado de: <https://laley.pe/art/12739/es-legal-exigirles-a-los-trabajadores-estar-vacunados-para-trabajar-presencialmente>

Jurídica, I. (2020, 26 mayo). *ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN*. Enfoque de la Investigación. Recuperado de:
<https://invjuridica.blogspot.com/p/enfoque-de-la-investigacion.html>.

Kcomt Remicio, P. C. (2021). Análisis del ejercicio del derecho de resistencia del trabajador frente a la orden de vacunación contra el COVID-19 emitida por el empleador para poder realizar labores presenciales. [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.

Landa Arroyo, C. (2017). *Los Derechos fundamentales*. Los derechos fundamentales. Recuperado de:
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Los%20derechos%20fundamentales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lamm, E. (2017). *La dignidad humana | DELS*. DELS. Recuperado de:
<https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-dignidad-humana#:~:text=Dicho%20esto%2C%20dignidad%20humana%20significa,fundamentales%20que%20de%20ellos%20derivan>.

La Rosa Orbezo, Á. (2017). *El ius resistendi o resistentiae en el régimen laboral de construcción civil* [Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social]. UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8390/LA%20ROSA_ORBEZO_ANGEL_EL%20IUS_RESISTENDI.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ley 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (22 de diciembre de 1998). Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Monasterio Mercado, M. (2021, 30 junio). *Una Revisión del Derecho de Resistencia*. SCIELO. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2306-86712021000100005&script=sci_arttext

Montoya, L. (2017). El delgado límite entre el ejercicio del *ius Variandi* y los actos de hostilidad. *Soluciones Laborales* N°118.

Montoya Obregón, L. M. (2019). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL*. Boletín Informativo Laboral. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf.

Morales, F. C. (2020, 17 julio). *Plagio*. Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/plagio.html>.

Muñoz Lazo, G. (2018, 24 octubre). *Límites del poder de dirección del empleador dentro de la jurisprudencia laboral*. Estudio Valencia. Recuperado de: <http://valenciaabogados.com/2018/10/24/limites-del-poder-de-direccion->

del-empleador-dentro-de-la-jurisprudencia-laboral/#:~:text=Los%20criterios%20que%20recurrentemente%20se,efecto%20de%20evitar%20ocasionarle%20perjuicio.

Navarrete Maldonado, A. J. (2022, 24 mayo). *El Derecho de resistencia frente a la disposición irrazonable del empleador*. ESTUDIOS DE DERECHO LABORAL. Recuperado de: <http://estudiosdederecholaboral.blogspot.com/2014/02/el-derecho-de-resistencia-frente-la.html>.

Neves Mujica, J. (2018). *INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO* (4.^a ed.). Fondo editorial PUCP.

Olmo Bau, C. S. (2008). *Ius resistentiae: de la objeción de conciencia a la desobediencia colectiva en el ámbito laboral*. Revista Telemática de Filosofía del Derecho, Recuperado de: <http://www.rtdf.es/numero11/14-11.pdf>

Pacheco Castro, J. L. (2016). *El Derecho de resistencia como mecanismo de control ante el uso desmedido o abuso de ius variandi*. [Tesis para obtener el título de abogado]. UNIVESIDAD NACIONAL DE TRUJILLO. Universidad Nacional de Trujillo (unitru.edu.pe)

Pacheco, L. (2007). *La dignidad humana en el derecho del trabajo*. Pamplona: Aranzadi.

Pacheco, L. (2013). *El deber de obediencia del trabajador*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5291/deber_obediencia_trabajador.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pacheco Zerga, L. (2013). *El deber de obediencia del trabajador*. Repositorio Institucional Pirhua. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5291/deber_obediencia_trabajador.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ia_trabajador.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pasco Lizárraga, M. (2014). Derecho Laboral. *Revista de Derecho*. Recuperado de: https://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf

Paredes Velásquez, A. M. (2015). *LOS DERECHOS INESPECÍFICOS DE LOS TRABAJADORES Y EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD*. Repositorio PUCP. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6333/PAREDES_VELASQUEZ_ANDRES_PRINCIPIO_PROPORCIONALIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poquet Catalá, R. (2014). *EL LÍMITE DE LA DESOBEDIENCIA A LAS ÓRDENES DEL EMPRESARIO*. UNIR.

Salas, A. I. G. (2021, 8 julio). *¿Tienen derecho de resistencia los trabajadores que continúan en sus puestos ante la epidemia de coronavirus?* El Foro de Labos. Recuperado de: <https://www.elforodelabos.es/2020/03/tienen-derecho-de-resistencia-los-trabajadores-que-continuan-en-sus-puestos-ante-la-epidemia-de-coronavirus-2/>

Sanchez Castro, I. (2016). *El derecho de resistencia del trabajador y su escasa regulación en el ordenamiento jurídico español*. Cielo Laboral. Recuperado de: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/05/lsanchez_n5_noticias_2016.pdf

TESTINO, T. A. U. (2021). 1 POSIBILIDAD DE EXIGENCIA DE LA VACUNACIÓN CONTRA LA COVID 19 EN EL ÁMBITO LABORAL.

Tribunal Constitucional del Perú (2002). *Sentencia recaída en el expediente EXP. N.O 0895-2001-AA/TC* - Lucio Valentín Rosado Adanaque contra el Poder Ejecutivo. 19 de agosto. Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00895-2001-AA.pdf>.

Tribunal Constitucional del Perú (2002). *Sentencia recaída en el expediente EXP. N.O 2906-2002-AA/TC* - Mario Filiberto Figueroa Ayala contra el Poder Ejecutivo. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02906-2002-AA.html>.

Torres Tafur, D. (2019). *Derecho de Resistencia a las órdenes empresariales arbitrarias*. [Tesis para optar el título de abogado]. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.

Westreicher, G. (2021, 16 marzo). *Recolección de datos*. Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/recoleccion-de-datos.html>.

TOLOSA TRIBIÑO, C. (2018). El Derecho a la Salud y la Vacunación en España y en el Derecho Comparado. ANALES RANM. Recuperado de: https://analesranm.es/wp-content/uploads/2018/numero_135_03/pdfs/ar135-dle06.pdf

Visión general. (2022, 13 junio). Public Health. Recuperado de: https://health.ec.europa.eu/vaccination/overview_es

Teixeira, L. M. A. P. Y. (2021, 16 noviembre). ¿Exigir la vacuna para trabajar? La legalidad de la apuesta latina. LexLatin. Recuperado de: <https://lexlatin.com/reportajes/exigir-vacuna-para-trabajar-legalidad-latinoamerica>

Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19 | Poliverso. (2020, 22 abril). Recuperado de: <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-covid-19>
<https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-covid-19>

Presno Linera, M. N. (2022). El marco constitucional de las medidas de

protección de la salud colectiva ante las pandemias. Informe SESPAS
2022. Gaceta Sanitaria. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.05.003>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Categorización

Ámbito Temático	Problema General	Preguntas Específicas	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Sub Categorías	Información De:	
							Sujetos	Fuente Documental
Derecho laboral	¿Es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencia?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Porque no se regula el Derecho de Resistencia en el Perú? - ¿Por qué es obligatoria la vacunación contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencia? - ¿Cuál es la entidad idónea para regular el Derecho de Resistencia? - ¿Cuáles son los mecanismos para aplicar el Derecho de Resistencia? 	Determinar si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional. - Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno. - Establecer si constituye una exigencia legítima la vacunación contra el COVID-19 como requisito para retornar al trabajo presencia. - Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencia y establecer los mecanismos para su materialización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho de resistencia del trabajador. - Exigencia de vacunarse contra el COVID-19 	<ul style="list-style-type: none"> - El deber de obediencia. - Dignidad de la persona - Derechos Fundamentales - Límites de poder del empleador. - Seguridad y salud en el trabajo. - Derecho a la salud pública. - Vulneración de Derechos Fundamentales. - Test de ponderación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Abogados - Docentes 	<p>Tesis</p> <p>Artículos</p> <p>Normativas</p>

Anexo 2: Validación de Instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 13 de setiembre del 2022

Dra. Madelane Guanilo Delgado

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

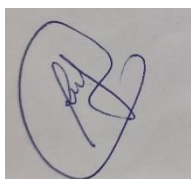
Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

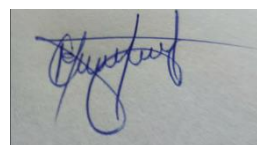
La presente investigación tiene por finalidad determinar si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencia; por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento 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

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



Atentamente.



Muñoz Quiñe Viviana

Tantaquispe Diaz Marissabel Noemy

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

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 variables 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

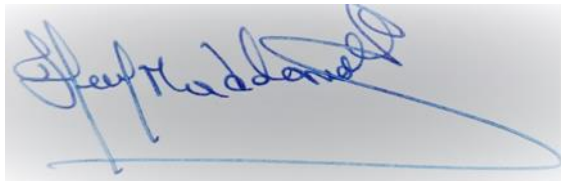
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- 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	GUANILO DELGADO MADELANE
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.			X	
2. Según su experiencia ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.			X	
3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.			X	
4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.			X	
5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.			X	
6. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.			X	
7. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.			X	

<p>8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			X	
<p>9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			X	
<p>10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			X	

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TÍTULO:

EL DERECHO DE RESISTENCIA DEL TRABAJADOR FRENTE A LA EXIGENCIA DE VACUNARSE CONTRA EL COVID-19, PARA RETORNAR AL TRABAJO PRESENCIAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Derecho de Resistencia en el Derecho Laboral	Legislación nacional e internacional	Regulación del Derecho de Resistencia	1. ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega a aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa?	Guía de entrevista
		Aplicación del Derecho de Resistencia en el extranjero	2. ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia?	
		Derechos fundamentales	3. ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la	

			vulneración de derechos fundamentales del trabajador?	
--	--	--	---	--

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Regulación Laboral	Necesidad de regular el Derecho de Resistencia.	Vulneración de derechos fundamentales	4. ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19?	Guía de entrevista
		Mecanismos para aplicación	5. ¿Cuál considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al	

			trabajo presencial?	
--	--	--	------------------------	--

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Exigencia de la vacunación contra COVID-19.	Legitimidad.	Vulneración de derechos fundamentales	6. ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID-19 como requisito para retornar al trabajo presencial?	Guía de entrevista
		Legalidad.	7. ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales?	

OBJETIVO ESPECIFICO 4: Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del Derecho de Resistencia.	Efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia	Efectos.	8. ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial?	Guía de entrevista
		Aplicación del Derecho de resistencia.	9. ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial?	
	Procedimiento para aplicar el Derecho de Resistencia.	10. ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial?		
	Mecanismos de materialización			

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA
TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado:

.....

Edad: **Género:**

.....

Cargo:

.....

Institución:

.....

Entrevistadores:

.....

.....

Fecha: **Hora:**

.....

Lugar:

.....

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

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

2. Según su experiencia ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

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

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

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

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos

de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial?
Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. **Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

.....

.....

.....

.....

.....

7. **Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.**

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 28 de setiembre del 2022

Mg. Rodríguez Lara Yessenia Marisela

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: **El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial.**

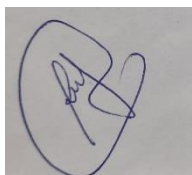
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencia; 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.**

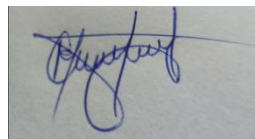
Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

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

Atentamente.



Muñoz Quiñe Viviana



Tantaquispe Diaz Marissabel Noemy

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

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 variables 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

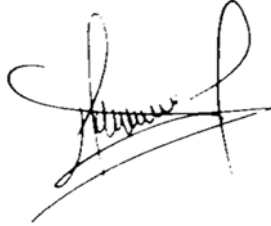
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- 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	Rodríguez Lara Yessenia Marisela
Grado Académico	Magíster
Mención	Gestión Pública
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
11. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.			X	
12. Según su experiencia ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.			X	
13. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.			X	
14. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.			X	
15. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.			X	
16. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.			X	
17. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.			X	

<p>18. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			X	
<p>19. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			X	
<p>20. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			X	

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TÍTULO:

EL DERECHO DE RESISTENCIA DEL TRABAJADOR FRENTE A LA EXIGENCIA DE VACUNARSE CONTRA EL COVID-19, PARA RETORNAR AL TRABAJO PRESENCIAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Derecho de Resistencia en el Derecho Laboral	Legislación nacional e internacional	Regulación del Derecho de Resistencia	11. ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega a aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa?	Guía de entrevista
		Aplicación del Derecho de Resistencia en el extranjero	12. ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia?	
		Derechos fundamentales	13. ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la	

			vulneración de derechos fundamentales del trabajador?	
--	--	--	---	--

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Regulación Laboral	Necesidad de regular el Derecho de Resistencia.	Vulneración de derechos fundamentales	14. ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19?	Guía de entrevista
		Mecanismos para aplicación	15. ¿Cuál considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al	

			trabajo presencial?	
--	--	--	------------------------	--

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Exigencia de la vacunación contra COVID-19.	Legitimidad.	Vulneración de derechos fundamentales	16. ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID-19 como requisito para retornar al trabajo presencial?	Guía de entrevista
		Legalidad.	17. ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales?	

OBJETIVO ESPECIFICO 4: Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del Derecho de Resistencia.	Efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia	Efectos.	18. ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial?	Guía de entrevista
		Aplicación del Derecho de resistencia.	19. ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial?	
		Procedimiento para aplicar el Derecho de Resistencia.	20. ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial?	

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA
TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado:

.....

Edad: **Género:**

.....

Cargo:

.....

Institución:

.....

Entrevistadores:

.....

.....

Fecha: **Hora:**

.....

Lugar:

.....

IV. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

11. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

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

12. Según su experiencia ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

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

13. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

14. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

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

15. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos

de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial?
Explique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

16. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

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

17. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

18. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

19. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

20. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 10 de octubre del 2022

Dra. Julieth Esperanza Velásquez Viviano

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: **El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial.**

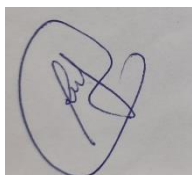
Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si es jurídicamente viable para el trabajador ejercer su Derecho de Resistencia frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencia; 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.**

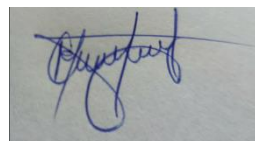
Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

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

Atentamente.



Muñoz Quiñe Viviana



Tantaquispe Diaz Marissabel Noemy

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

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 variables 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

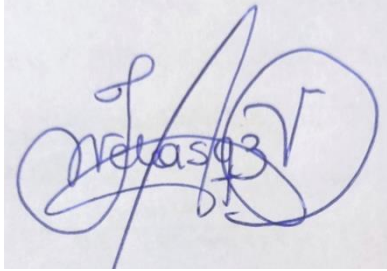
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- 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	Velásquez Viviano Julieth Esperanza
Grado Académico	Maestra en Derecho
Mención	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
21. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.			X	
22. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.			X	
23. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.			X	
24. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.			X	
25. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.			X	
26. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.			X	
27. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.			X	

<p>28. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			x	
<p>29. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			x	
<p>30. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.</p>			x	

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TÍTULO:

EL DERECHO DE RESISTENCIA DEL TRABAJADOR FRENTE A LA EXIGENCIA DE VACUNARSE CONTRA EL COVID-19, PARA RETORNAR AL TRABAJO PRESENCIAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Derecho de Resistencia en el Derecho Laboral	Legislación nacional e internacional	Regulación del Derecho de Resistencia	21. ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega a aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa?	Guía de entrevista
		Aplicación del Derecho de Resistencia en el extranjero	22. ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia?	
		Derechos fundamentales	23. ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la	

			vulneración de derechos fundamentales del trabajador?	
--	--	--	---	--

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Regulación Laboral	Necesidad de regular el Derecho de Resistencia.	Vulneración de derechos fundamentales	24. ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19?	Guía de entrevista
		Mecanismos para aplicación	25. ¿Cuál considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al	

			trabajo presencial?	
--	--	--	------------------------	--

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Exigencia de la vacunación contra COVID-19.	Legitimidad.	Vulneración de derechos fundamentales	26. ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID-19 como requisito para retornar al trabajo presencial?	Guía de entrevista
		Legalidad.	27. ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales?	

OBJETIVO ESPECIFICO 4: Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO
Aplicación del Derecho de Resistencia.	Efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia	Efectos.	28. ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial?	Guía de entrevista
		Aplicación del Derecho de resistencia.	29. ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial?	
	Mecanismos de materialización	Procedimiento para aplicar el Derecho de Resistencia.	30. ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial?	

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA
TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado:

.....

Edad: **Género:**

.....

Cargo:

.....

Institución:

.....

Entrevistadores:

.....

.....

Fecha: **Hora:**

.....

Lugar:

.....

VI. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

21. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

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

22. Según su experiencia ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

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

23. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

24. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

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

25. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos

de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial?
Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

26. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

27. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

28. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

29. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

30. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI:

ANEXO 3: Entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: Abog. John Jairo Curay Reyes

Edad: 33

Género: Masculino

Cargo: Especialista de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes

Institución: UGEL – Santiago de Chuco

Entrevistadores: Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Díaz Marissabel Noemi

Fecha: 12/10/2022

Hora: 10:00

AM

Lugar: Santiago de Chuco

VIII. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. **Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.**

No, en cuantas algunas instituciones públicas, no existe la exigencia respecto a que al servidor público deba acudir a su centro de trabajo cumpliendo lo establecido con su vacunación contra el COVID-19. Si bien es cierto que no existe norma expresa alguna, El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial. Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.⁹⁸ pero debemos basarnos en el Derecho Consuetudinario (COSTUMBRE), en la cual se debe exigir al personal o servidor público acate lo establecido.

2. **Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.**

La verdad no tengo conocimiento, de que en el extranjero se encuentre regulado dicha

norma o ley, que establezca al personal o servidor público cumplir con tal disposición.

3. **Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.**

Respecto a esta pregunta, se puede determinar que el derecho a la resistencia, no es más que “un capricho de un trabajador”, en el tema de la vacunación del Covid-19, siendo que se debe tener en cuenta el derecho de los demás trabajadores (personas) que si se han vacunado, como se dice “EL DERECHO TERMINA DONDE COMIENZA EL DE LA OTRA PERSONA”, en este caso no se estaría vulnerando derechos fundamentales, porque a su vez se con la vacunación que es el tema central, se está protegiendo la vida de la persona y a su vez se está protegiendo la vida de los demás.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. **Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.**

No, como lo explicado en la pregunta N° 03.

5. **Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

En el presente tema, podríamos decir uno del mecanismo idóneo, para su aplicación de manera eficaz, podría basarse en un tema de una responsabilidad administrativa o penal, Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.⁹⁹ en la cual la persona que no desea vacunarse, estaría poniendo en riesgo la vida de las demás personas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. **Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta**

NO, desde mi punto de vista, porque se estaría protegiendo la vida de esa persona y a su vez de las demás, y respetando los derechos fundamentales de los demás.

7. **Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.**

Respecto del Derecho a la Salud, el respeto de los derechos de las demás personas, como lo explique en la pregunta N° 03 - como se dice "EL DERECHO TERMINA DONDE COMIENZA EL DE LA OTRA PERSONA".

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. **Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

Considerando la opinión consultiva No. 32-2020/JUS-DGTAIPD, indicó que siempre que la recolección y tratamiento de los datos de vacunación por parte del empleador se justifique de acuerdo con el deber de control de la salud de los trabajadores estipulado en la ley, el consentimiento es dado por el empleador. Debemos señalar que la falta de consentimiento previo no limita las obligaciones, tales como implementar medidas de seguridad apropiadas para este tipo de información, mantener la información confidencial, informar a los empleados sobre el propósito de recolección, procesamiento y vacunación del virus COVID-19. Explorar el impacto del ejercicio del Derecho de Resistencia de los trabajadores ante la demanda de una vacuna contra el COVID-19, el regreso al trabajo presencial y crear mecanismos para implementarlo. respecto al almacenamiento de sus datos, además de las obligaciones oficiales que resulten de aplicación en cada momento.

9. **Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

Desde un punto de vista personal, sí se debe regular el derecho a la resistencia, teniendo su derecho a la salud a la vez la protección de los trabajadores.

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

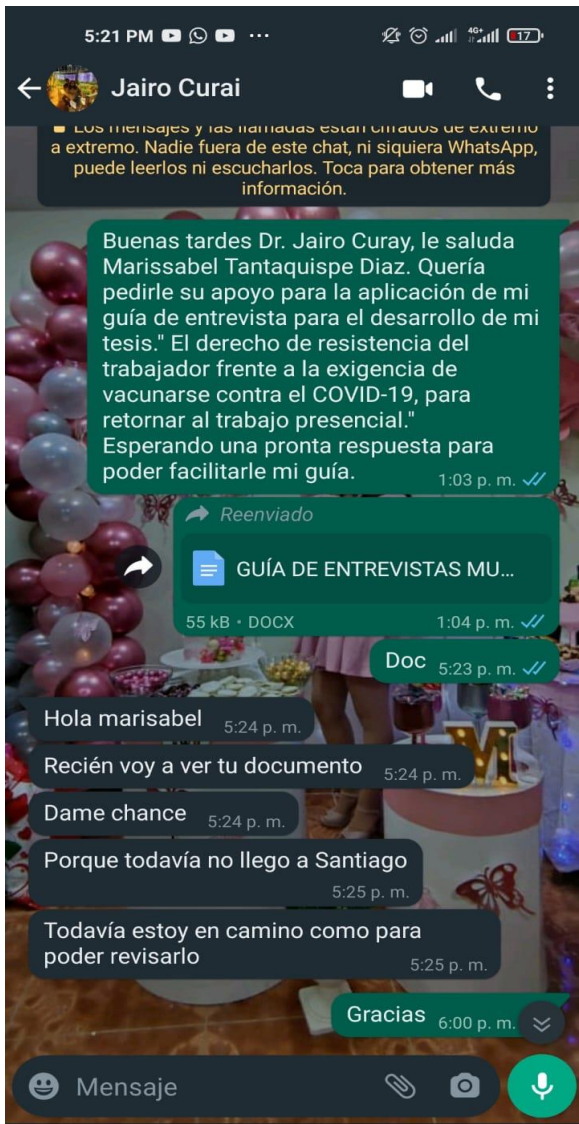
Ministerio de Trabajo en apoyo con el Ministerio de Salud, con sus respectivos órganos descentralizados.



Handwritten signature of John Jairo Curay Reyes over a professional stamp. The stamp contains the text: "John Jairo Curay Reyes", "ABOGADO", and "CALL. 8392".

**Firma del entrevistado:
John Jairo Curay Reyes
CALL 8392
DNI: 45995089**

EVIDENCIAS



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: Olivia Betsabé Joy Mostacero De Cáceda

Edad: 39 años

Género: Femenino

Cargo: Gerente General

Institución: C&JOY CONSULOTRES E.I.R.L

Entrevistadores: Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Díaz Marissabel Noemy

Fecha: 03/10/2022

Hora: 2:37 PM

Lugar: Trujillo

X. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

Considero que sí en algunos casos específicos, pero la realidad es que el gobierno exige la presentación de carné de vacunación con tres dosis de la vacuna COVID 19 a nivel nacional. En el ámbito laboral, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM dispuso que ningún trabajador que no cuente con las vacunas completas podrá realizar actividades presenciales. El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial. Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional. En estos casos, de acuerdo con la norma, los empleados que no estén vacunados o no tengan una de las dosis requeridas pueden realizar trabajo remoto. Si el trabajo realizado por el empleado no se puede realizar de forma remota, se puede realizar un trabajo a tiempo completo. Esto significa que el empleado no va a trabajar y no recibe una remuneración.

2. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

No tengo conocimiento.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

En el ordenamiento jurídico, la subordinación caracteriza el contrato de trabajo, así también el deber de obediencia se correlaciona con la subordinación de la relación laboral y, como se puede concluir, se trata de situaciones jurídicas adicionales que son opuestas. La desobediencia a las órdenes dadas sólo puede darse si el empleador actúa arbitrariamente y abusa de los derechos o viola la dignidad humana del empleado, o si la orden es claramente contraria a la ley o si existe una amenaza grave e inmediata. es un empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

Considero que la vacunación contra el COVID-19 es libre y voluntaria, entonces las personas tienen derecho a decidir si quieren vacunarse contra el COVID-19 sin que se dé una violación a la salud pública. Debemos advertir que la vacunación es un factor decisivo a la hora de volver al trabajo. Pero este no es el único factor a considerar. Está claro que la vacunación no debe dar lugar a ningún tipo de discriminación.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

El mecanismo ideal es el constitucional, porque el Derecho de Resistencia es un derecho humano básico, porque forma parte de la dignidad humana y representa a una persona con derecho a la libre determinación, no funcional al sistema político o jurídico. El deber de oponerse a quienes no cumplen con su deber de proteger sus derechos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

En mi opinión, no se vulneran los derechos fundamentales. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 establece que el empleador velará por la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas que se encuentren en sus instalaciones, independientemente de su cargo o relación laboral. Bajo el marco legal vigente en Perú, la vacunación contra el Covid-19 es gratuita y voluntaria, por lo que, si bien es cierto que es una de las herramientas de salud pública más efectivas contra la pandemia, también es cierto que un empleador no tiene derecho legal a obligarla. Sus empleados deben estar vacunados; sin embargo, el gobierno peruano restringe al empleador presencial vacunar a todos los empleados y establece una presunción de incertidumbre en el lugar de trabajo al permitir y/o permitir el ingreso de trabajadores no vacunados.

7. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

Como señale anteriormente, considero que no hay vulneración de derechos fundamentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

El empleador debe asegurarse de que todos los empleados tengan su carnet completo de vacunación contra el virus COVID-1. Aunque la norma está redactada en el sentido de una norma autorizada, se debe tomar una interpretación razonable para entender que este requisito es exigible para aquellos empleados que realizan trabajo presencial. Bajo nuestra normativa vigente, los empleados que no cuentan con sus vacunas no pueden realizar sus labores de manera presencial. y/o el empleador no puede permitir el trabajo cara a cara o permitir que trabajadores no vacunados ingresen al lugar de trabajo. El gobierno peruano aún no ha implementado este escenario.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Como señale líneas arriba se debe regular constitucionalmente.

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación del derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

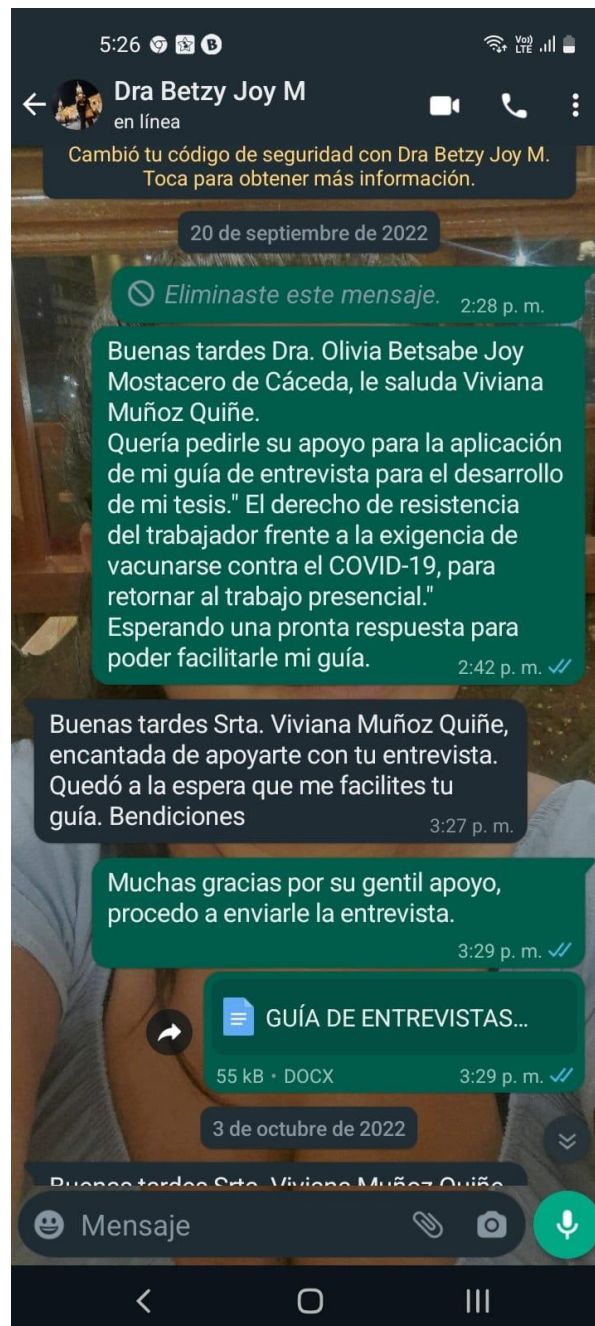
Definitivamente considero que la entidad idónea sería el Ministerio de Trabajo.

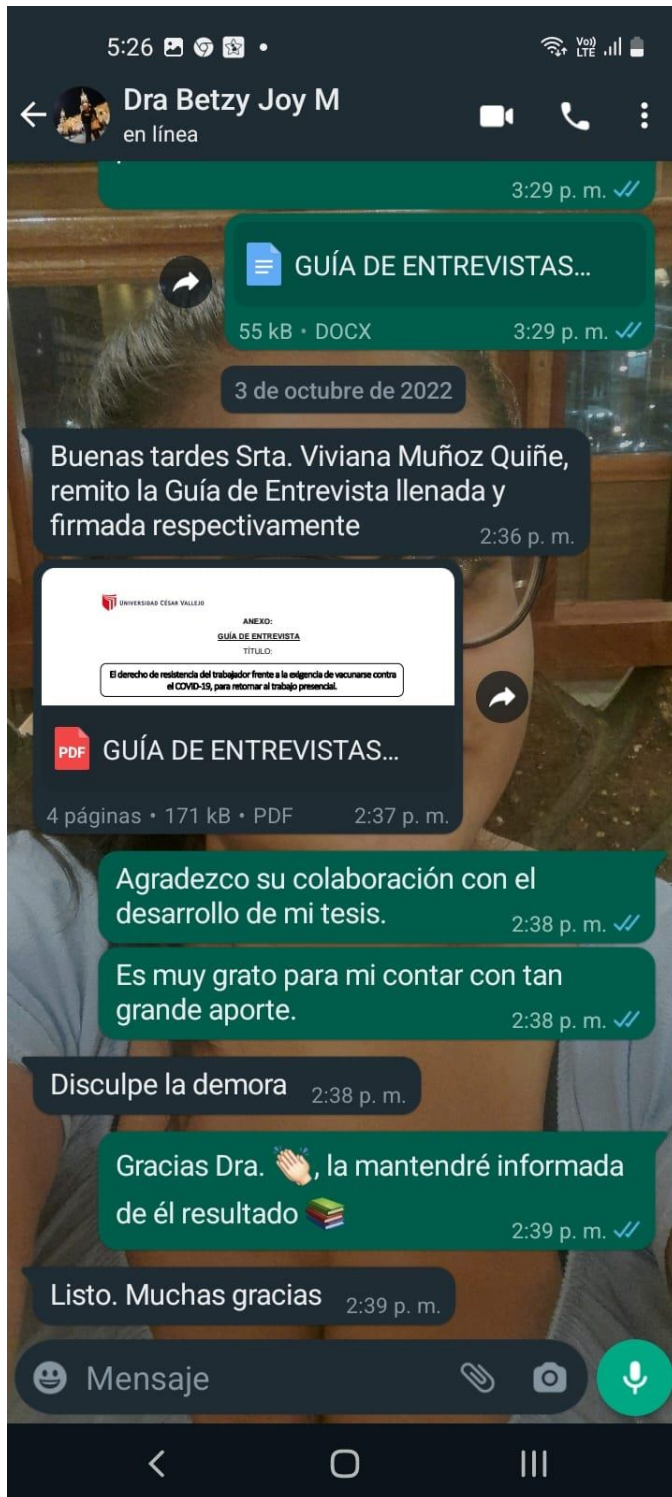


Olivia Betsabé Joy Mostacero de Cáceda
ABOGADA
R.B.G. CALL N° 012616

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: JOY MOSTACERO DE CÁCEDA OLIVIA BETSABÉ
DNI: 41520674

EVIDENCIAS





GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: Luz Alenka Nuñez Sarmiento

Edad: 25

Género: Femenino

Cargo: Especialista de Sala Penal de Apelaciones

Institución: Corte Superior de Justicia de Puente Piedra - Ventanilla

Entrevistadores: Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Diaz Marissabel Noemy.

Fecha: miércoles 21 de setiembre de 2022

Hora: 9:45 pm

Lugar: Entrevista vía WhatsApp

XII. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

Sí, en la actualidad se aplica el derecho de resistencia en el ámbito laboral, toda vez que las personas que se resisten a la exigencia de vacunarse contra la Covid-19, esgrimen argumentos –sobre todo– de tipo religioso, indicando que se encuentran protegidos por la objeción de conciencia.

2. Según su experiencia ¿Conoce a usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

No conozco de algún ordenamiento jurídico en el extranjero, solo conozco –de manera muy general– que algunos estados de Estados Unidos se resisten a la vacunación, y no existe exigencia de parte de sus autoridades.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

Un obstáculo sería la resistencia de parte de los opositores de dicho derecho,

quienes consideran que es importante vacunarse y proteger a todas las personas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

Si creo que la regulación de dicho derecho, traería como consecuencia la vulneración de derechos personas y sociales, tales como a la salud personal y pública y el derecho al desarrollo en un ambiente sano.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

No tengo en mente un mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el derecho de resistencia del trabajador, considero que todos deberían vacunarse.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

No creo que exista una vulneración de derechos al exigirse la vacunación contra la Covid-19 como requisito para retornar al trabajo presencial, toda vez que, la aplicación y protección de derechos personales tiene relación con la función al cumplimiento de deberes como persona en la sociedad; es así que no se puede exigir la tutela de un derecho, si es que, con ello, se

vulnera o pone en peligro el derecho de los demás.

7. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

No creo que exista algún tipo de vulneración frente a la exigencia de vacunación. La base legal para la exigencia sería la Constitución Política y las leyes y demás disposiciones normativas relacionadas a la salud pública.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

En la actualidad, hay muchos trabajadores que, bajo el criterio de objeción de conciencia, ejercen su derecho de resistencia, y ello, inhabilita que puedan asistir a sus centros laborales, considerando que sus labores son necesariamente presenciales; por tanto, los efectos son perniciosos, perjudicando a los demás trabajadores, quienes deben realizar las actividades de la persona que resiste a la vacunación obligatoria.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

No creo que debería regularse la resistencia de vacunación del trabajador, la exigencia de la vacunación tiene aval científico y su aplicación es un asunto de salud pública, relacionado al derecho de salud de muchos sujetos de derecho en particular.

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación del derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador

ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

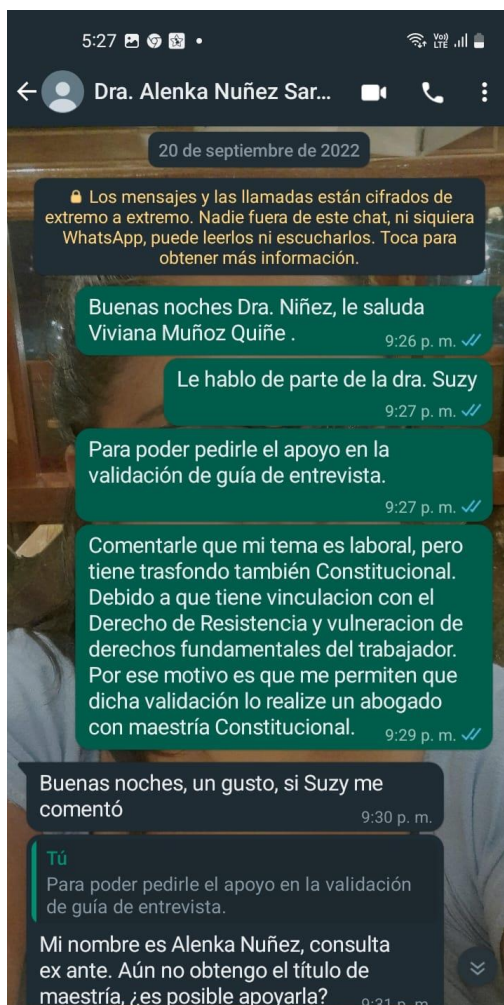
La SUNAFIL y los encargados del sector de seguridad y salud en el trabajo.

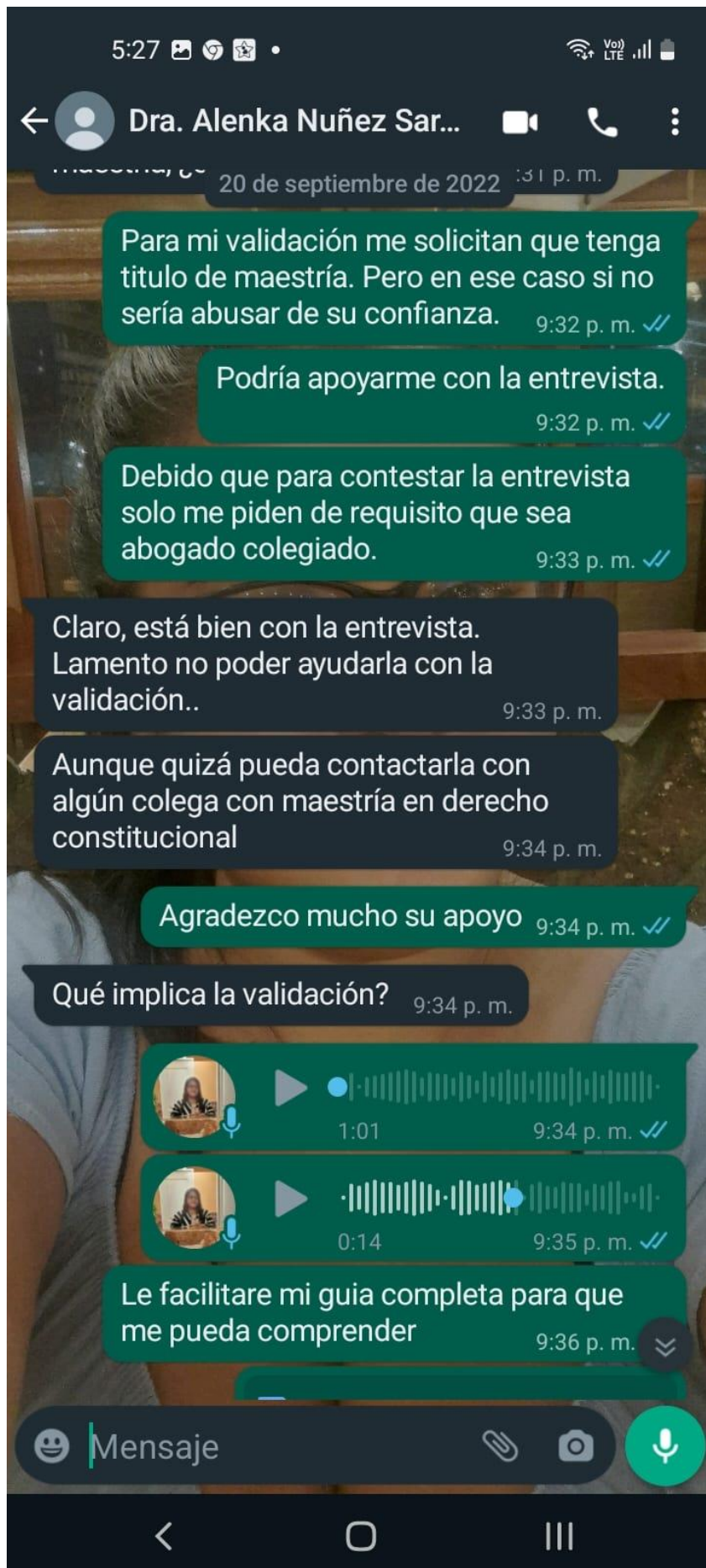


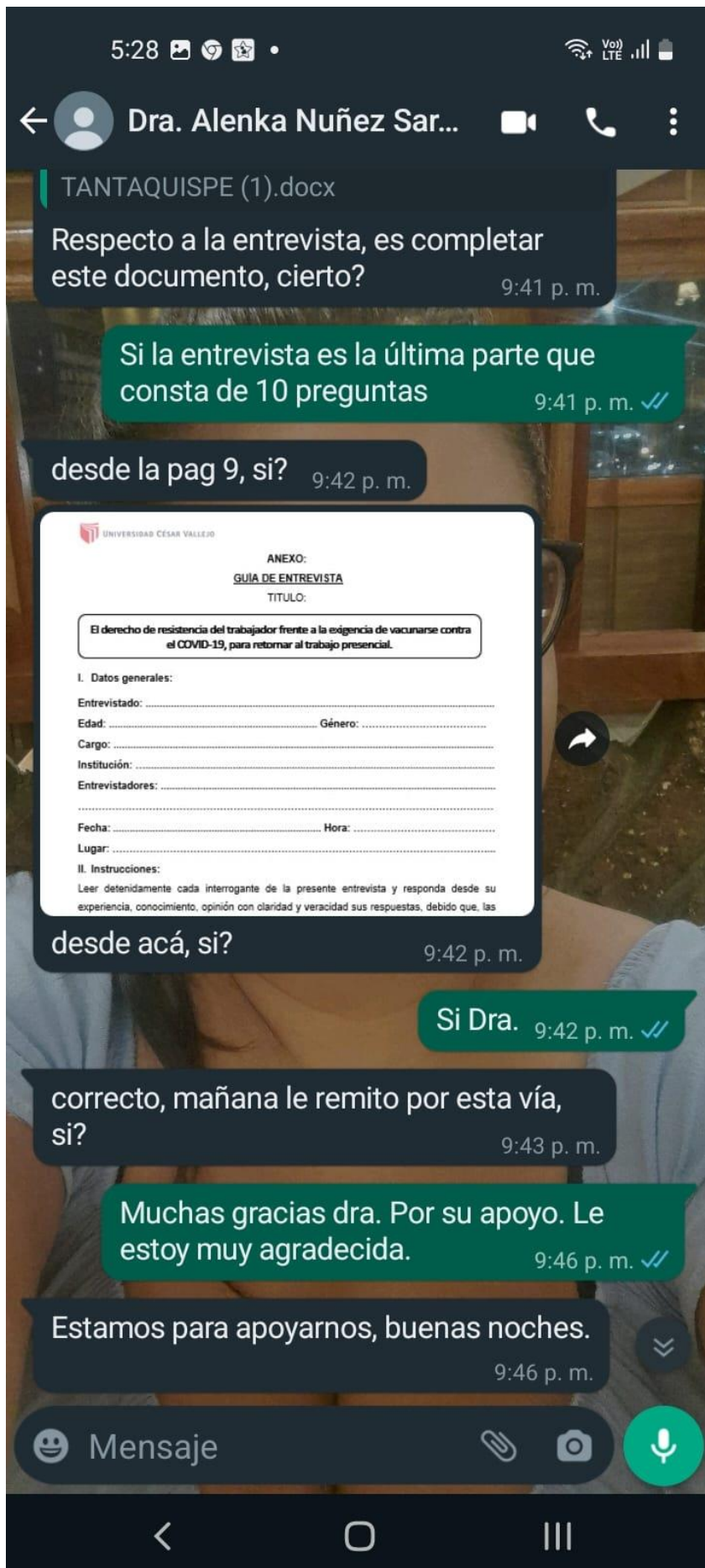
Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: Nuñez Sarmiento, Luz Alenka
DNI: 70810641

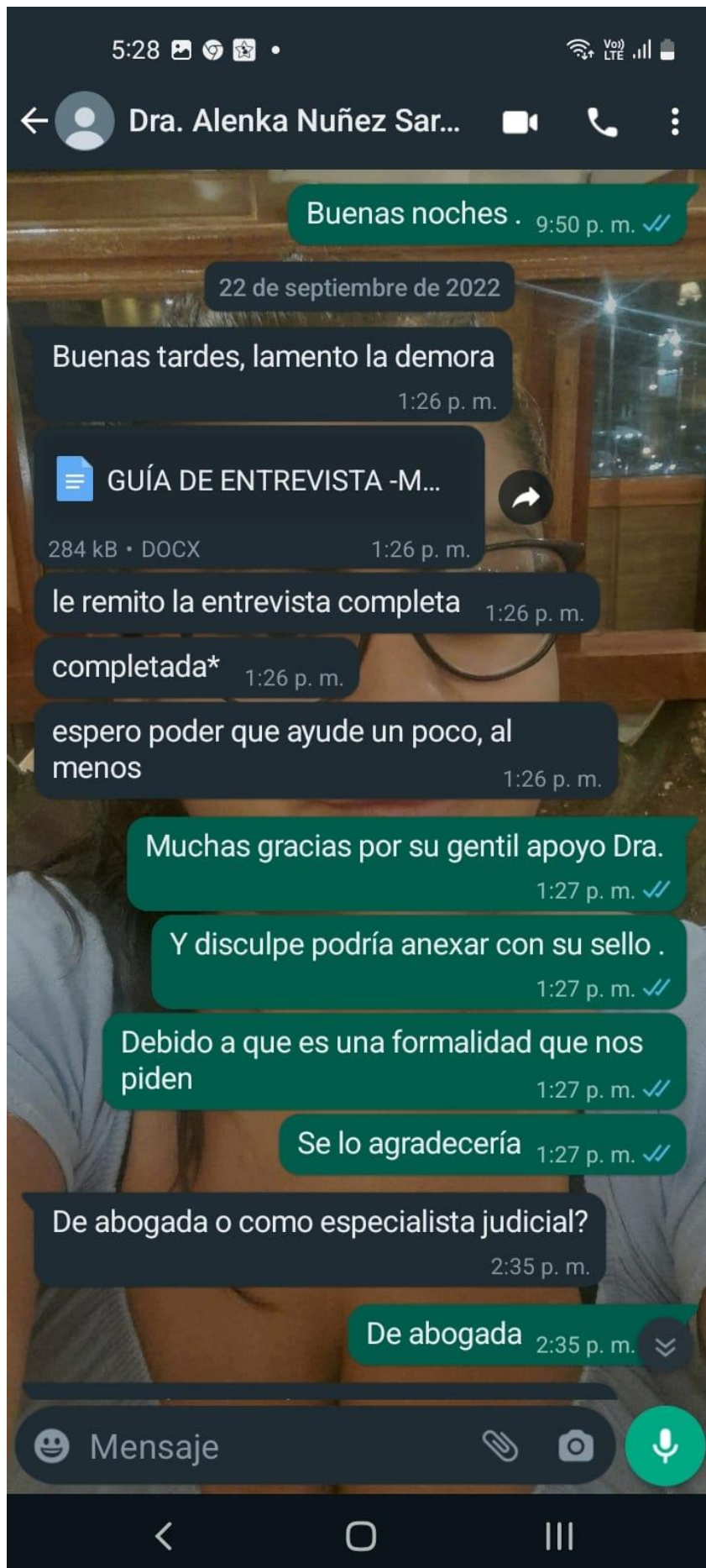
Colegio de Abogados de Huánuco 3690

EVIDENCIAS









GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: CASTILLO FELIPE NATALI BEATRIZ

Edad:

Género: Femenino

Cargo: Administradora

Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTIAGO DE CHUCO

Entrevistadores: Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Díaz Marissabel Noemy

Fecha: 13/10/2022

Hora: 10:00 PM

Lugar: Santiago de Chuco

XIV. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

De ser así, el trabajador no puede resistir la ejecución de las órdenes de su empleador, que considera injustas, pues ello equivale a cuestionar su autoridad administrativa, reconocida en el artículo 9 del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado. por Decreto Ejecutivo N° 003 -97-TR.

2. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

No conozco ninguna norma jurídica que garantice un derecho existente (ius resistendae) que no sea expresa o totalmente positiva. Pero tengo conocimiento que en el país de Chile existe el artículo 184 de su ley laboral, que considera ius resistendae

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

El derecho de resistencia del trabajador es válido exista un poder desmedido por parte del empleador; funciona como un principio por el cual la desobediencia a aquellas órdenes que no forman parte del ejercicio regular de la autoridad administrativa puede ser aceptada en circunstancias excepcionales. Por otra parte, el sistema y la jurisprudencia peruana se guían por el principio solve et repete y desconocen el ius resistentiae, argumentando que otros procedimientos para reclamar arbitrariedad o irregularidad en poder de dirección del empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

En el caso específico de la vacunación contra la COVID-19, la Ley N° 31091 indica que tiene carácter libre y voluntario. Por lo tanto, en el Perú no se puede confirmar que la vacuna contra el COVID-19 sea obligatoria, y la Autoridad Sanitaria Nacional no puede violar dicha directiva. Una modificación de dicho parámetro requiere de una reforma legal. Pero como se sabe es competencia, y, por tanto, un deber del Poder Ejecutivo resguardar la salud pública o de la comunidad frente a diversos peligros y riesgos. En el actual contexto, dichos peligros y riesgos se concretizan en el elevado número de contagios por el COVID- 19. Es así que, de acuerdo al marco legal reseñado, la Autoridad Nacional de Salud, tiene la obligación de adoptar medidas de seguridad concretas que a su criterio “se consideran sanitariamente justificables, para evitar que se cause o continúe causando riesgo o daños a la salud de la población”.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Es necesario agregar que aun en el escenario de un posible cambio en la legislación peruana que confirme la obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19, el mero cambio de la normativa no resolverá el problema que se presentó en 2019, ya que existe un gran déficit de vacunación por muchas razones. De hecho, “la evidencia muestra que es

probable que la vacunación obligatoria aumente el rechazo a la vacunación y el incumplimiento de medidas no farmacológicas como el distanciamiento físico, las mascarillas y otras medidas. En este sentido, no se debe olvidar que el derecho administrativo moderno así lo reconoce. las soluciones a los problemas públicos no provienen de soluciones únicas, prejuicios o derechos - o siguiendo tradiciones dominantes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Si, de acuerdo con las normas de vacunación, una persona que no recibe la vacuna puede enfrentar consecuencias negativas, como multas, denegación de acceso a ciertas instalaciones públicas o pérdida de empleo, se considera un programa de vacunación obligatorio. Es innegable que estos sistemas violan nuestros derechos fundamentales, como el derecho a la vida, el derecho al respeto a la vida privada o la libertad de religión. Pero los derechos deben ser equilibrados. En algunos casos, los derechos pueden limitarse para proteger otros derechos o ciertos intereses públicos legítimos. La única excepción es la prohibición de la tortura. En este caso, significa que obligar físicamente a una persona a vacunarse siempre es ilegal. Sin embargo, su obligatoriedad en otras formas, como la imposición de una multa, puede estar justificada según las circunstancias y las pruebas.

7. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

- Los artículos 7 y 9 de la constitución política del Perú, señalan que toda persona tiene derecho a la salud, al medio familiar y a la protección de la comunidad, y que el estado decide sobre una política nacional de salud, al cual le corresponde la regulación y control. su implementación de manera plural y descentralizada para facilitar el acceso igualitario a los servicios de salud para todos.
- El artículo 44 de la Constitución, indica que son deberes primordiales del Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las

amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación;

- Los artículos II, VI y XII del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, señalan que la protección de la salud es de interés público, y es deber del Estado regularla, controlarla y promover condiciones que aseguren una adecuada cobertura de las prestaciones de salud de la población.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Según mi experiencia considero que los efectos se ven reflejados en las actividades diarias del cada trabador en su entorno laboral; pues dependerá del grado de flexibilidad que tenga su empleador al permitir o no que el trabajador retome sus actividades sin cumplir con las exigencias impuestas por su empleador ante la necesidad de una protección colectiva de los demás trabajadores.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Según mi experiencia considero que la regulación debe basarse en la ponderación de derechos que exista ante circunstancia específicas es decir debe permitirse en cuanto no se afecten derechos de terceros

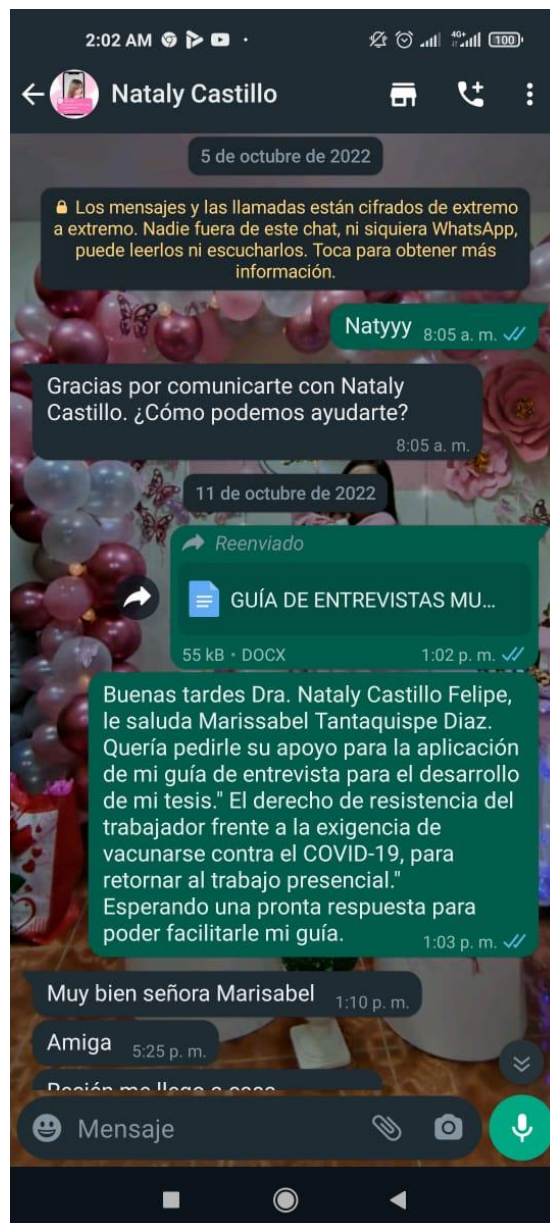
10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

La entidad idónea debe ser el ministerio de trabajo a través de la SUNAFIL.



Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: **CASTILLO FELIPE NATALI BEATRIZ**
DNI: 46294770

EVIDENCIAS



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: **HUMBERTO MARTIN MUÑOZ LLAVE**.....

Edad: ...**31**..... Género: **MASCULINO**.....

Cargo: **ABOGADO**.....

Institución: **Independiente**.

Entrevistadores: **Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Díaz Marissabel Noemy**

Fecha: **17/10/2022**..... Hora:**5:00 PM**.....

Lugar:**MEDIANTE APLICATIVO GOOGLE MEET**.....

XVI. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

Si se logra aplicar, porque ante las constantes arbitrariedades realizadas por el empleador, el trabajador o sindicato ya sea de individual y/o colectivo, la forma de aplicar el derecho a la resistencia de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico es mediante el acceso a justicia protegiendo los derechos fundamentales del trabajador y otra forma es mediante alternativas como la huelga y sindicalización, etc.

2. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

En efecto de acuerdo a los estudios realizados tengo entendido que, en el país vecino de Ecuador, en su Constitución Política de Estado del 2008 - art.) 98 señala taxativamente “Los individuos y los colectivos podrán ejercer el derecho a la resistencia frente a acciones u omisiones del poder público”, esto quiere decir que existe una protección

sobre un derecho fundamental y que de forma legal da un respaldo a la desobediencia ante la existencia de un abuso y/o arbitrariedad.

Cito:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1402/1928/>

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

Los obstáculos constantes son el Poder Legislativo representado de los padres de la Patria de distintas bancadas, defienden sus interés personales o de ciertos sectores económicos los cuales no le es netamente rentable dar respaldo al derecho de resistencia, además sumado a ello el sector y/o grupo político que en su mayoría es apoyado por las grandes empresas que direccionan grandes masas de empleados, por ende no es beneficioso que los trabajadores adquieran alternativas de solución frente a las arbitrariedades a los que son sometidos constantemente; y respecto a la vulneración de derechos fundamentales, lamentablemente seguirán aumentando ya que Estado y los organismos protectores, cada vez más son más intolerantes y/o más empáticos con la parte más débil de la relación laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

Por supuesto que sí, pero mientras no esté regulado en nuestro ordenamiento jurídico, seguirán los abusos y arbitrariedades como el despido ante el incumplimiento de las constantes vacunas, aunque se ha reflejado el derecho a la resistencia ante cierto sector y/o grupo laboral y también por parte de las autoridades, pero es muy distinto que una autoridad o funcionario público se abstenga a vacunarse frente a que un trabajador subordinado se resista a vacunarse porque la gran diferencia es que la autoridad mayormente ejerce su poder de blindaje superior a diferencia que el trabajador siempre esta direccionado por un superior o Jefe inmediato, por lo que en todo extremo los trabajadores estarán en constantes desventajas respecto a la exigencia de la vacuna contra la COVID19.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

El mejor mecanismo y/o idóneo para aplicar el derecho a la resistencia es solicitar obligatoriamente al empleador que se realice trabajo remoto y para las personas que padezcan de la COVID 19 y otras enfermedades de alto riesgo una licencia con goce de haber, porque el forzar a vacunarse es tentar o vulnerar el derecho al trabajo, derecho protegido por la Constitución Política del Estado-1993.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. **Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

Si, existe vulneración a los derechos fundamentales, porque nadie puede privar o vulnerar un derecho constitucional al trabajo y respecto al requisito para retomar al trabajo, también existe una norma donde se prescribe taxativamente que nadie está obligado a vacunarse algo que no desee, por los tanto se deben valorar ciertas normas para la acción forzosa de cumplir con cierto requisito para volver a trabajar.

7. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

No hay base legal, solo es un condicionante abusivo y un decreto Supremo que suprime y obliga a las personas que laboran para una empleadora estén estrictamente vacunados para retomar sus labores. En efecto se evidencia constantemente la vulneración a los derechos fundamentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Las exigencias es que las vacunas contra la COVID 19 sean facultativas mas no obligatorias, además de que no se amplíen las suspensiones perfectas generando más desempleo y que no sean vulnerados sus derechos ante el incumplimiento de las exigencias impuestas por los empleadores.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Se debe regular mediante conciliaciones ante la autoridad de trabajo y si persiste el incumplimiento de los empleadores, llegar a la huelga que es una medida pacífica para ejercer presión ante los empleadores.

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

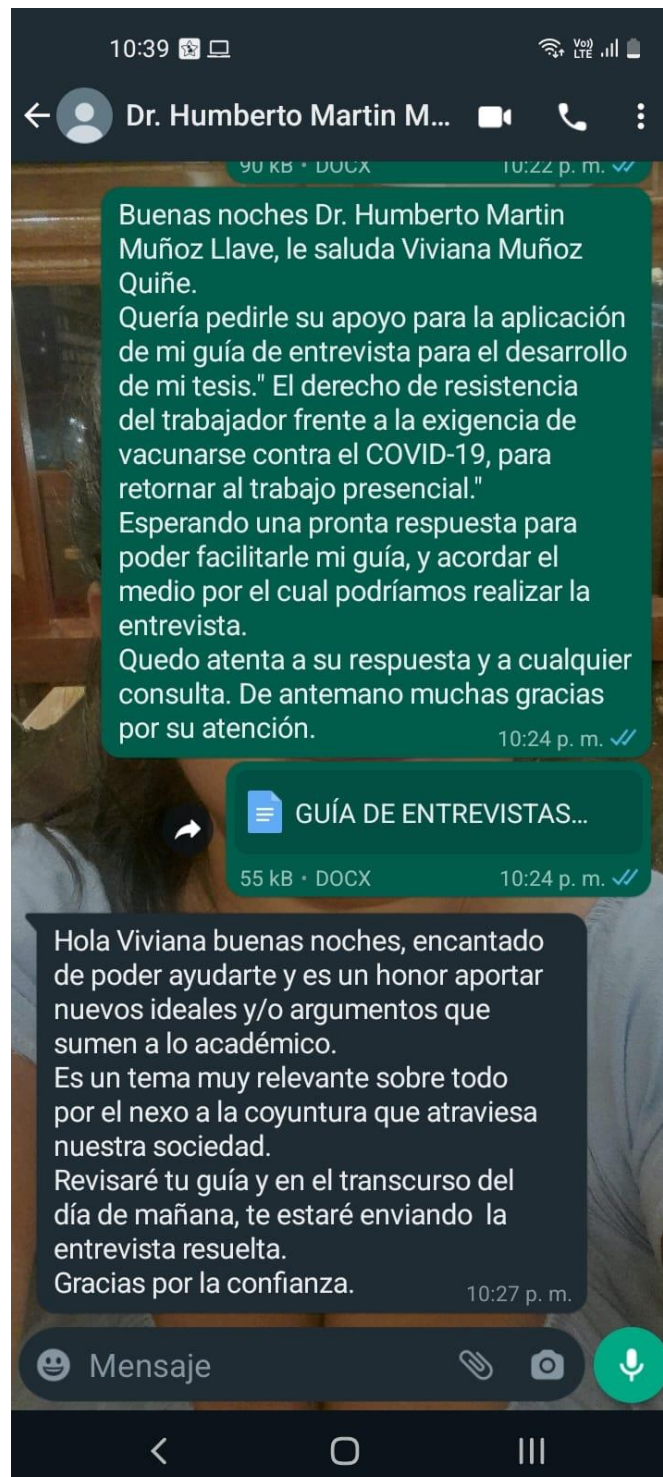
El Poder Judicial que ejerce defensa a la vulneración de los derechos y para hacer seguimiento de la aplicación, sería La Sunafil como fiscalizador ante el cumplimiento de los derechos y deberes de ambas partes del conflicto.

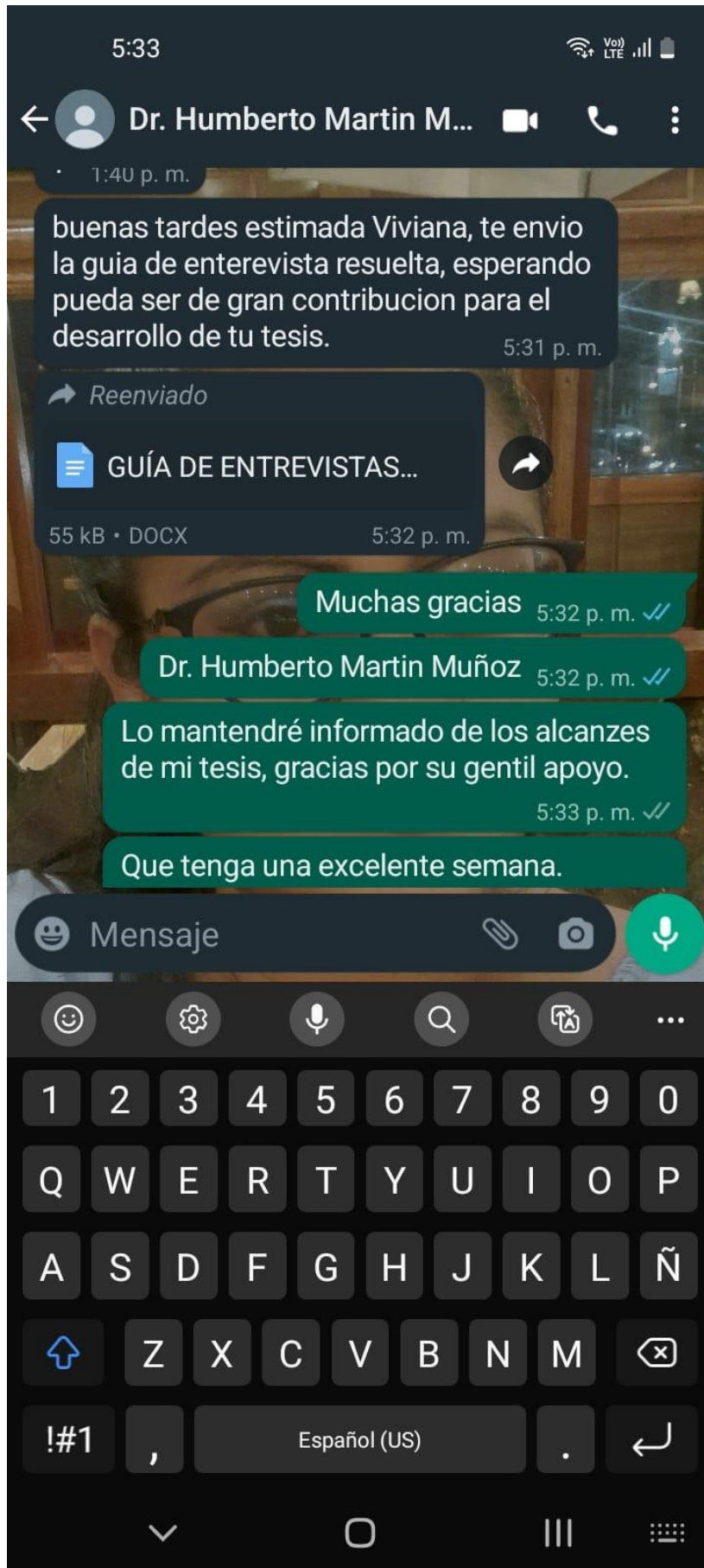


Martín Muñoz Llave
ABOGADO
CALL: 9375

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: HUMBERTO MARTIN MUÑOZ LLAVE
DNI: 70321323

EVIDENCIAS





GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: Susana María Ruiz Castro

Edad: 30 años.

Género: Femenino.

Cargo: secretaria Judicial.

Institución: Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Lima.

Entrevistadores: Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Díaz Marissabel Noemy

Fecha: 18/10/2022

Hora: 11:00 PM

Lugar: entrevista vía WhatsApp

XVIII. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.
Actualmente, si se aplica en el ámbito laboral, puesto que debido al Estado de Emergencia Nacional dictada por la Covid-19, el gobierno nacional mediante decretos legislativos, dispuso la obligatoriedad de la vacuna (Pfizer, Sinopharm, AstraZeneca, moderna, etc.), condición que se tornó indispensable para acceder a un puesto de trabajo, pues, en muchos caso a pesar de cumplir con los requisitos propios del perfil, era indispensable contar con el esquema de vacunación solicitado por el ejecutivo. Dicho criterio se extendió también para aquello que se encontraban contratados y por la naturaleza de sus funciones, no podían realizar trabajo remoto; pues a ellos también se les requería vacunarse, caso contrario no podían ingresar a su centro de labores y eran pasibles de descuentos por su empleador. Frente a esta acción por parte del Estado, los ciudadanos pueden oponerse (derecho de resistirse), puesto que se les está vulnerando sus derechos a la libertad y seguridad personal, a no ser discriminado en su centro de trabajo e incluso al libre tránsito, los cuales merecen una protección constitucional, a través de los procesos de garantía constitucional como el proceso de amparo, etc. En esa misma línea, tenemos la decisión emitida por el Tercer Juzgado Especializado en lo Constitucional, recaída en el Expediente N.º 5318-2021, la cual fue declarada fundada la

demanda, en el extremo que se estaba afectando su derecho al trabajo de los demandados, por la normativa dada mediante Decreto Supremo; sin embargo, los denunciantes debían presentar su prueba molecular con resultado negativo y; en caso de no hacerlo la institución debía ejercer su facultad de dirección.

2. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

Sí, sin embargo, son poco en donde se regula a nivel constitucional, siendo que, en el ámbito laboral vemos que de manera somera se regula con rango de ley. Entre los países que se regulan el derecho antes mencionado tenemos: a) Ecuador, tiene protección Constitucional, véase el Artículo 98 de la Constitución, b) Chile, su protección tiene rango de ley en algunos instrumentos públicos laborales.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

En primer lugar, tenemos que, no se conoce mucho sobre el derecho a resistir y si bien está estrechamente ligado al derecho de protesta, puede entenderse como una manifestación de este y no como un derecho que debe tener una regulación propia tanto a nivel constitucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

No, puesto que como se ha mencionado en anteriores respuestas, todo ciudadano tiene el derecho de resistirse a cumplir las órdenes que puedan afectar sus derechos fundamentales como el derecho al trabajo, etc., en ese sentido, al encontrarse regulado y; como todo derecho no es absoluto, debe tener sus límites, puesto que no todas las decisiones tomadas por el empleador en atención a su facultad de dirección, facultad disciplinaria, etc., puedan ser consideradas como atentatorias a los derechos de los trabajadores.

Por tanto, considero que sí se debe regular el derecho de resistencia, siendo que, como todo

derecho, su protección ira siendo definida por la jurisprudencia constitucional y la emitida por los órganos jurisdiccionales especializados en el derecho de trabajo.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Uno de los mecanismos a adoptar para efectivizar el derecho de resistencia del trabajador, es que, se establezcan medidas razonables y no ambiguas, debiendo priorizar el teletrabajo, así como la exigencia al empleador de dotar de un buen protocolo de bioseguridad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. **Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

Por el contrario, considero que la exigencia a cumplir un esquema de vacunación contra la Covid-19, si vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que, ningún efecto de las normas legales puede impedir el goce de derechos, sin proporcionar medidas alternativas razonables para efectivizar el derecho al trabajo amparando dicha exigencia como una facultad que tiene el empleador para con sus trabajadores.

7. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

Si la vulneración de derechos fundamentales es inminente, no podríamos decir que la exigencia pueda ser legal, puesto que cuando una ley conculca derechos fundamentales, deberá ser revisa por parte del Tribunal Constitucional y posterior a ella declararla como inconstitucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Uno de los efectos sería, la elección de medidas de presión no violentas orientadas a restaurar los derechos que se vean afectados con las exigencias de cumplir con un esquema de vacunación.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Lo ideal sería que la regulación del derecho a resistir, sería a nivel constitucional, pues así su implementación en las normas legales como en las demás normas de menor jerarquía, puede ser consecuente y coherente, a fin de evitar en la menor medida lagunas normativas que impidan la protección de este derecho a favor de los trabajadores que no solo resistan a las exigencias impuestas por la COVID -19, sino también otras de la misma naturaleza, que afecten sus derechos.

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

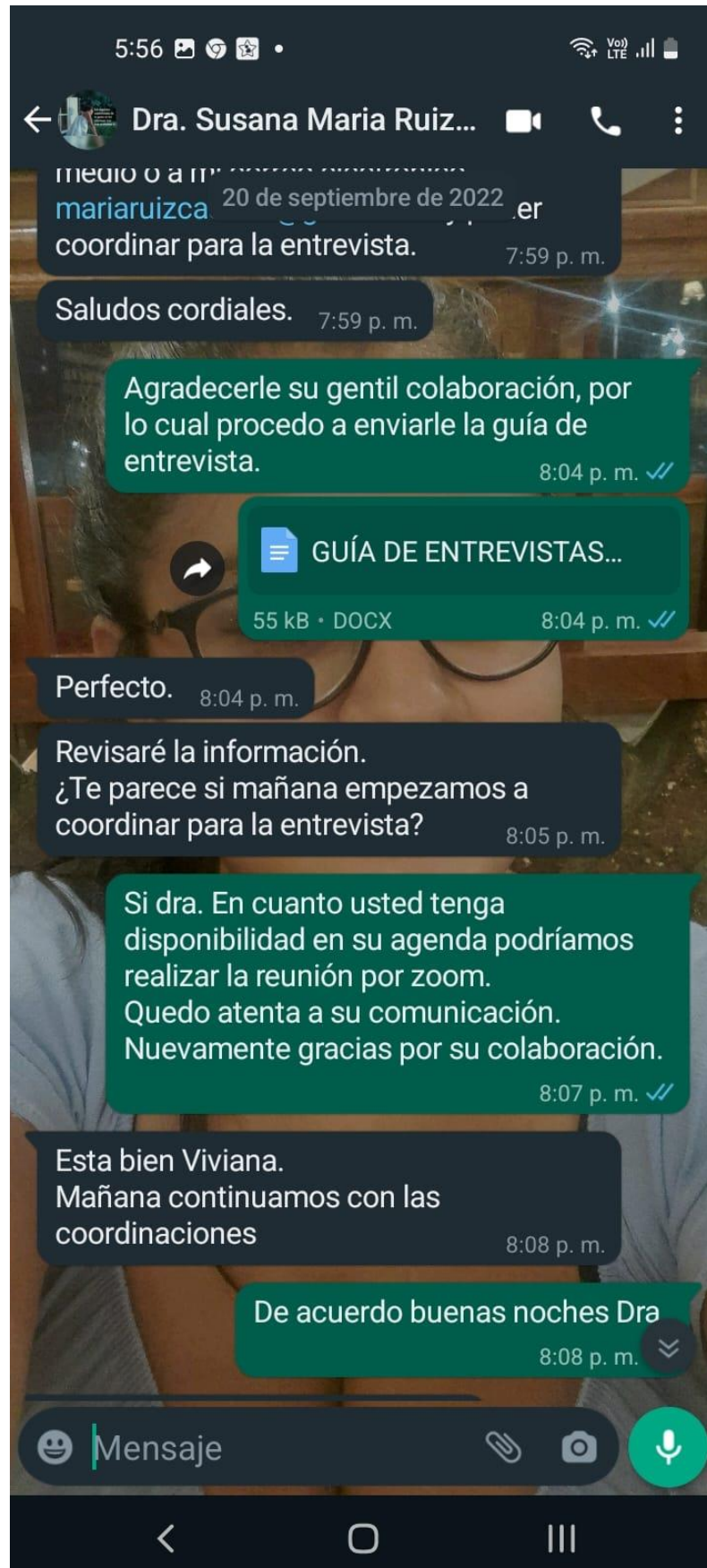
La entidad encargada debe ser el Ministerio de Trabajo, a través de sus organismos adscritas como la Sunafil.



 Susana Maria Ruiz Castro
ABOGADA
Reg. CAL. 74802

Firma del entrevistado:
Ruiz Castro Susana María
DNI:72778569

EVIDENCIAS



5:55



Dra. Susana Maria Ruiz...



20 de septiembre de 2022

Buenas noches Dra. Susana Maria Ruiz Castro, le saluda Viviana Muñoz Quiñe. Quería pedirle su apoyo para la aplicación de mi guía de entrevista para el desarrollo de mi tesis." El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial." Esperando una pronta respuesta para poder facilitarle mi guía, y acordar el medio por el cual podríamos realizar la entrevista. Quedo atenta a su respuesta y a cualquier consulta. De antemano muchas gracias por su atención.

7:54 p. m. ✓✓

Estimada Viviana. Gracias por la consideración y; claro que cuentas con mi apoyo para la entrevista sobre tu propuesta de tesis. Por lo pronto podrías enviarme tu guía temática ya sea por este medio o a mi correo electrónico mariaruizcastro2@gmail.com y poder coordinar para la entrevista.

7:59 p. m.

Saludos cordiales.

7:59 p. m.

Agradecerle su gentil colaboración, por lo cual procedo a enviarle la guía de entrevista.

8:04 p. m. ✓✓



Mensaje



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: Abogado Erick Hermenegildo Burgos

Edad: 29 años..... Género: Masculino

Cargo: Especialista en atención al usuario.

Institución: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.

Entrevistadores: Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Diaz Marissabel Noemi

Fecha: 18/10/2022

Hora: 8:00 pm

Lugar: Vía Google Meet.

XX. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

Si, de manera general existe una aplicación debido a que tiene un respaldo en la constitución en su artículo 23 que establece que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."

2. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

Si, en Ecuador existe una regulación del Derecho a la Resistencia; y tengo conocimiento que en época de pandemia existió una vinculación con la aplicación de dicho Derecho ante la negatividad de aplicarse la vacuna contra el COVID- 19.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

Uno de los obstáculos más evidentes es el desinterés por parte del estado, no existiendo una política estatal que priorice su regulación; pero a su vez en contraparte tendríamos una falta de sindicalización por parte de los trabajadores, que sería el contrapeso al estado para la búsqueda de la regulación. Y considero que en parte involucraría cierto nivel de vulneración de derechos del trabajador en ciertos casos de ordenes que sobrepasen el poder de dirección.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

Considero que no sería necesario la regulación del Derecho de Resistencia, debido a que en la actualidad existen otros mecanismos para poder resguardar al trabajador en caso de existencia de vulneración de sus Derechos fundamentales, como por ejemplo iniciar una acción de Amparo.

A si mismo considero que existe una supremacía del Derecho a la Salud, motivo por el cual no considero que se debería de regular en ese caso el Derecho de Resistencia.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Considero que se debería el mecanismo idóneo sería en el siguiente orden de supuestos:

- Realizar trabajo remoto siempre y cuando sus labores sean compatibles con dicha modalidad.

- En caso no sea posible, tendría que retornar al trabajo presencial, pero con la condición que de manera semanal se realice una prueba de descarte COVID, y utilice mascarilla KN95 de manera correcta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. **Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

Considero que no existe una vulneración de derechos fundamentales en la exigencia de la vacuna contra el COVID-19.

Debido a que al no vacunarse ponemos en peligro a los demás trabajadores. Es más, estaría inmerso en temas contra la salud pública.

7. **Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.**

Constitucionalmente estaríamos hablando de un tema de salud, el cual está regulado por la ley general de salud, debido a que es un órgano rector que regula los lineamientos que debemos seguir.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. **Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

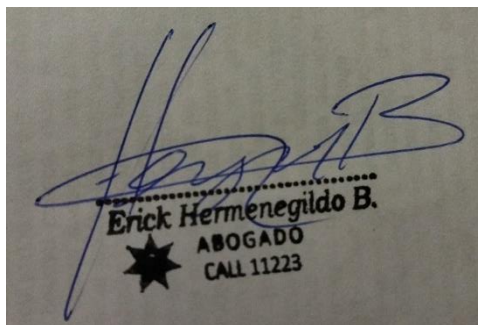
Un efecto directo del ejercicio del Derecho de Resistencia sería la disminución de despidos, que se han dado cubiertos por otras causales pero que de manera directa la causa fue el hecho de no aplicarse la vacuna de contra el COVID-19.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Como he mencionado antes, considero que no es necesario la regulación del Derecho de Resistencia, debido a existen ya otros mecanismos por los cuales se puede pedir la protección de los derechos fundamentales.

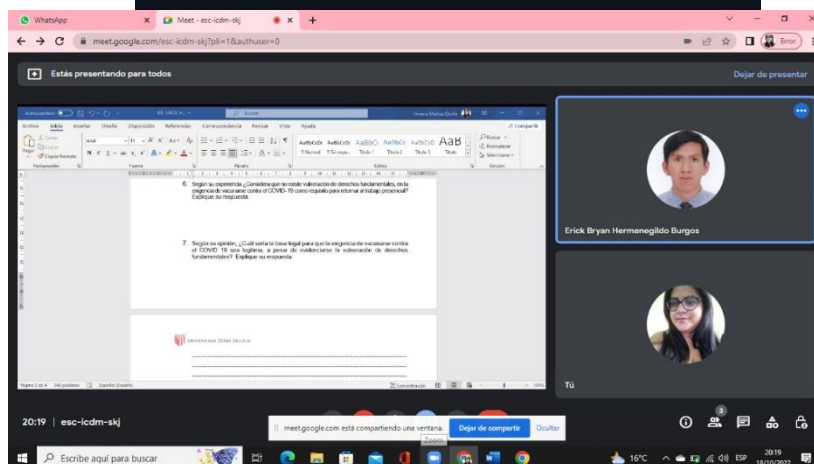
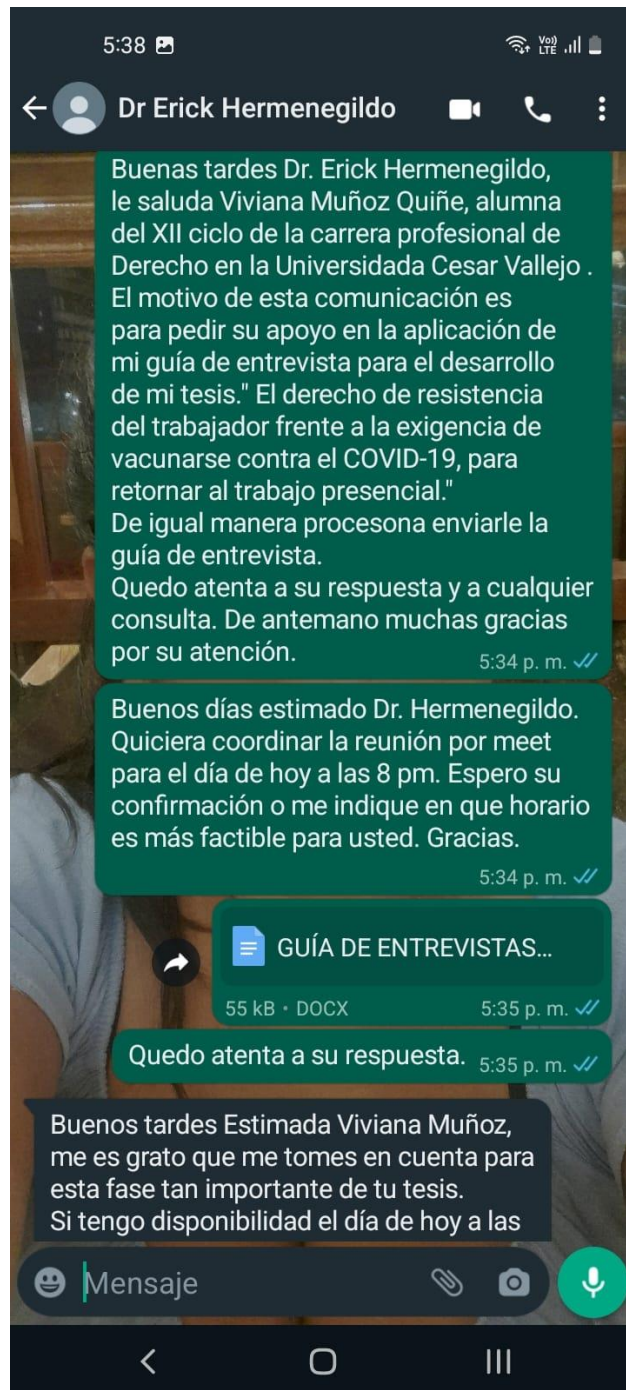
10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Considero que la entidad idónea para poder verificar y realizar un seguimiento, sería el Ministerio de Trabajo.

A photograph of a handwritten signature in blue ink over a professional stamp. The stamp is rectangular and contains the text "Erick Hermenegildo B." in a bold, sans-serif font. Below the name, it says "ABOGADO" and "CALL 11223" in a smaller font. To the left of the text is a small black star icon. The signature is written in a cursive style, overlapping the stamp.

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres: Erick Hermenegildo Burgos
DNI: 47519110
CALL 11223

EVIDENCIAS



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: Josué Llalli López.

Edad: 32 años.

Género: Masculino.

Cargo: Abogado litigante.

Institución: Estudio jurídico y defensa libre.

Entrevistadores: Muñoz Quiñe Viviana, Tantaquispe Díaz Marissabel Noemy

Fecha: 19/10/2022

Hora: 11:00 PM

Lugar: Entrevista vía WhatsApp

XXII. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

Considero que el derecho a la resistencia en el ámbito laboral puede aplicarse en algunos supuestos en el terreno de los hechos, en aplicación del principio de primacía de la realidad. Sin embargo, al no estar regulado expresamente, la forma como el prestador de servicios, la parte débil de la relación laboral se expone a una sanción o al inicio de algún procedimiento de despido, salvo que se evidente la vulneración de algún derecho fundamental del trabajador, o la medida o sanción impuesta sea arbitraria.

2. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

Tengo entendido que en la constitución política del Ecuador regula el derecho constitucional a la resistencia, y también tiene acogida en el ámbito constitucional.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

En primer orden, al no estar regulado expresamente, carece de una regulación o un tratamiento constitucional o legal, salvo que algunos doctrinarios lo consideren dentro de los derechos implícitos que regula la constitución política del Estado en su artículo 3°. Por otro lado, al no tener una regulación positiva no se podría invocar expresamente como derecho fundamental dentro de la relación laboral, a le menos para poner en conocimiento del empleador la vulneración del derecho fundamental a la resistencia

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

Sería interesante proponer la regulación del derecho fundamental a la resistencia dentro del ámbito laboral, pero bajo ciertos matices, no olvidemos que los derechos fundamentales no son absolutos, de ahí que pueden contravenir o superponer a otros derechos fundamentales, entrando en un conflicto de derechos, siendo necesario la intervención de criterios de interpretación constitucional como la ponderación. De regular el derecho de resistencia de manera razonable en la relación laboral pueden evitarse algunas situaciones que conlleven a vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Podría invocarse el derecho a la resistencia como una facultad del trabajador pero dentro de los límites de la razonabilidad, dependiendo del enfoque en que se mire, no se trata de justificar el uso del derecho a la resistencia a las teorías antivacunas o quienes comparten dicha postura, si el trabajador decide no vacunarse contra la COVID-19, es su decisión, sin embargo, dicha decisión no debe perjudicar a sus demás compañeros de trabajo o a su empleador que creen en las vacunas y cuentan con sus dosis

completas, desde un punto de vista más medico científico que legal dicho trabajador que no cuenta con sus vacunas puede contagiar a otros trabajadores que cuentan con morbilidades, incluso si este mismo trabajador que no decide vacunarse puede tener comorbilidades y poner en riesgo su vida, lo que puede acarrear en el quebrantamiento de la buena fe laboral y por consecuencia de ello en un despido justificado, ello, dependerá de cada caso en concreto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. **Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

Desde un punto de vista razonable y ponderable, considero que no existe vulneración de algún derecho fundamental cuando se exige la vacuna contra la COVID-19 para el regreso del trabajo presencial, ello, debido a que se ha demostrado científicamente que las vacunas salvan vidas, por lo que la legislación y la dación de normas tendrían que acreditar la vulneración de derechos fundamentales partiendo de una realidad y contexto social donde se demuestre científicamente que las vacunas no sirven o no tienen utilidad para combatir la COVID-19, mientras no existan esos estudios científicos no podemos afirmar o alegar la vulneración de algún derecho fundamental.

7. **Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legitima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.**

Al no considerar la vulneración de derechos fundamentales, salvo casos concretos, considero que la base legal para la vacuna contra la COVID 19, no solo son las resoluciones del poder ejecutivo, directivas o normas del MINSA, o demás normas internas, sino también disposiciones generales y convencionales como las de la OMS donde se recomienda vacunarse contra la COVID-19, al margen del tipo de vacuna o del laboratorio que se recomiende debido a la efectividad de cada tipo de vacuna.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Al no estar regulado el derecho a la resistencia en nuestro país ni constitucionalmente, ni legalmente, ante la exigencia de la vacuna contra la COVID-19 el prestador de servicios, se expone a que se le inicie una sanción, e incluso un procedimiento de despido justificado, debido la negativa de no vacunarse y de poner en riesgo no solo su salud sino también la de los demás compañeros de trabajo que si se han vacunado y han cumplido con su cuadro de vacunas, lo que conlleva se tornaría insubsistente la relación laboral por el quebrantamiento de la buena fe.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

En caso sea posible regular el derecho de resistencia dentro de la relación laboral, este tiene que ser regulado de una manera razonable y ponderada, donde no se vean afectados otros derechos fundamentales de terceros, como de los demás trabajadores o empleadores, solo así se evitara caer en un ejercicio abusivo del derecho.

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

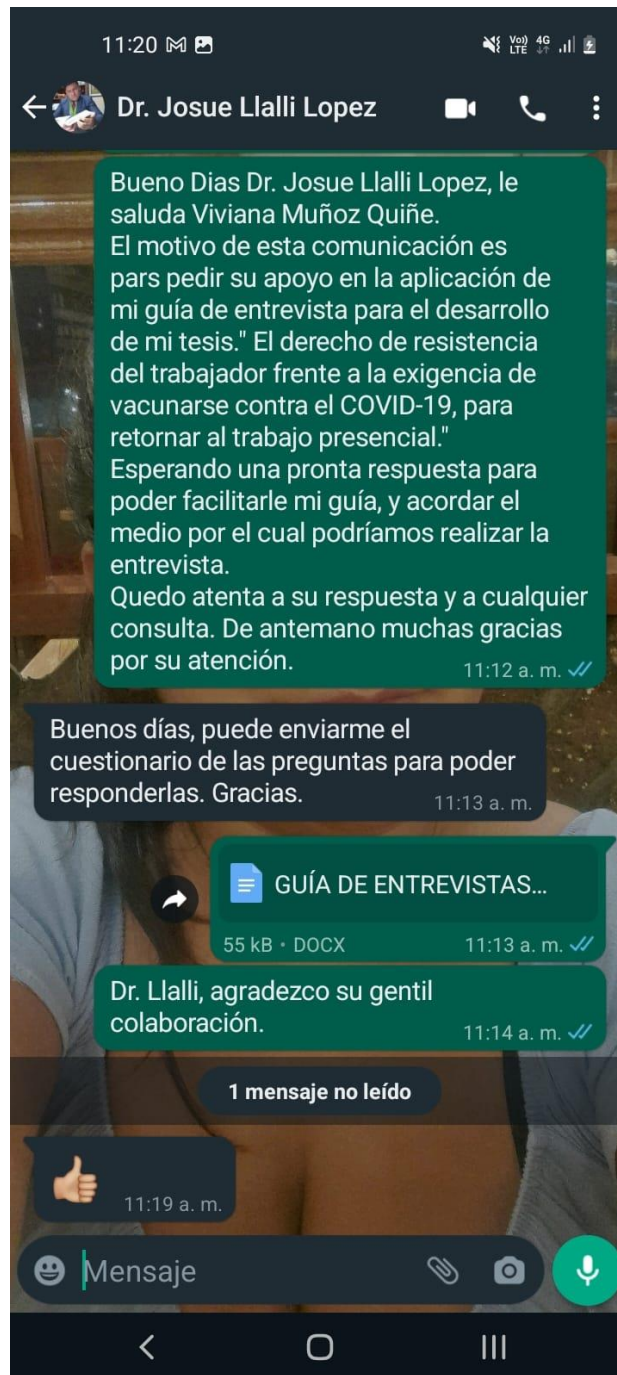
De lograr regularse el derecho a la resistencia en el ámbito laboral, SUNAFIL podría verificar el cabal cumplimiento de dicho derecho, ya que verifica el cumplimiento de las normas de carácter socio-laboral. Sin embargo, al tratarse de un derecho fundamental, de considerar alguna vulneración, el órgano jurisdiccional sería el encargado de tutelar dicho derecho.

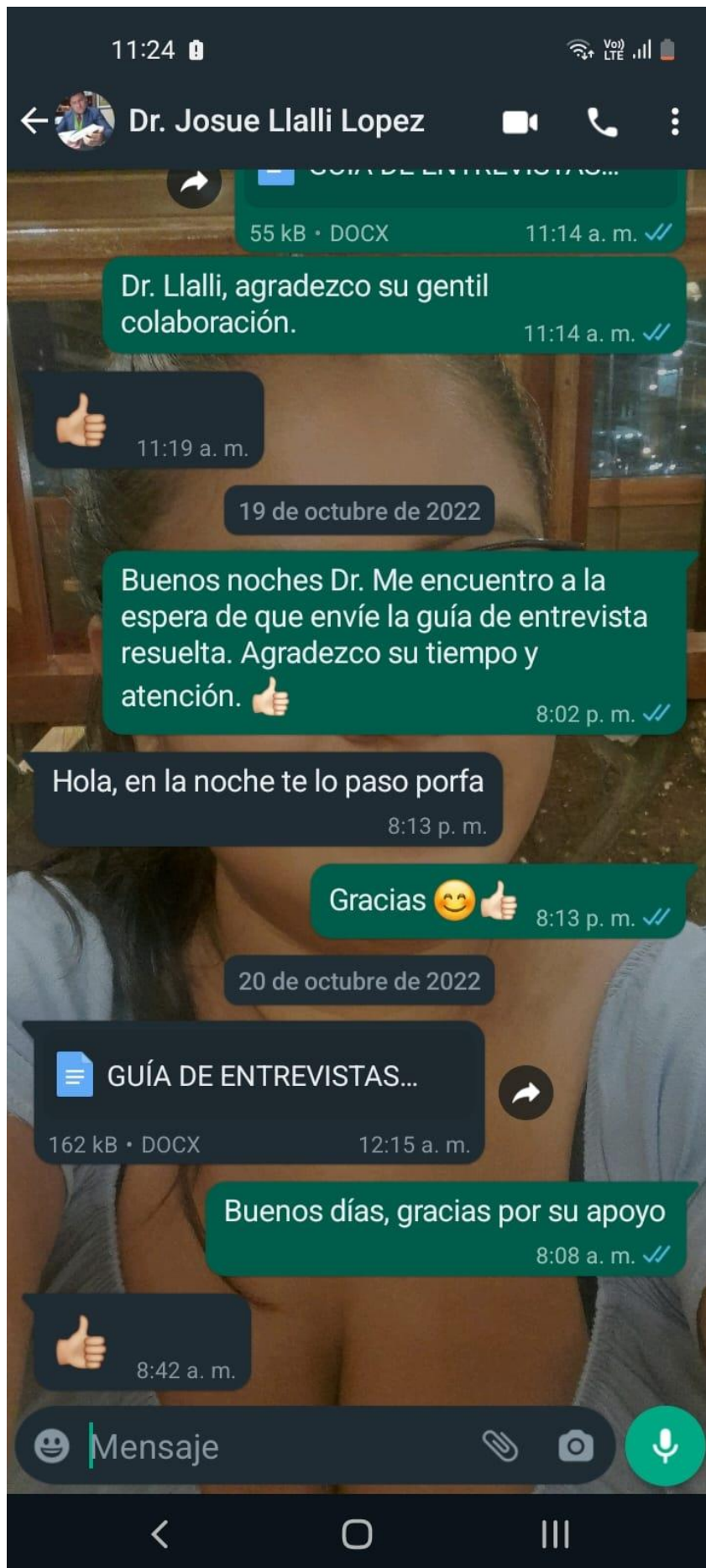


.....
Josué Llalli López
ABOGADO
REG. CALL. N° 9:68

Apellidos y Nombres: Llalli López, Josué
DNI: 46692219

EVIDENCIAS





GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para

Entrevistado: RICARDO TEODORO ARANDA LOPEZ

Edad: 59 años

Género:

MASCULINO

Cargo: ABOGADO

Institución: ESTUDIO JURIDICO ARANDA ABOGADOS ASOCIADOS

Entrevistadores: MUÑOZ QUIÑE VIVIANA, TANTAQUISPE DIAS MARISSABEL NOEMI

Fecha: 22/10/2022

Hora: 11:30

AM

Lugar: REUNION GOOGLE MEET

XXIV. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar el contenido jurídico del Derecho de Resistencia en la legislación Laboral nacional e internacional.

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Considera que el Derecho de Resistencia en el ámbito laboral se llega aplicar en la actualidad, a pesar de no tener una regulación taxativa? Explique su respuesta.

Si, de manera muy general; debemos de tener en cuenta que al aplicarse el Derecho de Resistencia se busca evitar una vulneración de Derechos fundamentales del trabajador.

2. Según su experiencia ¿Conoce usted algún ordenamiento jurídico en el extranjero donde se encuentre regulado el derecho de resistencia? Explique su respuesta.

No, desconozco si algún otro país tiene regulado el Derecho de Resistencia.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los obstáculos que usted puede advertir en la regulación del derecho de resistencia, y como incide en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador? Explique su respuesta.

Uno de los obstáculos más relevantes sería la falta de interés por parte de los legisladores de poder regular el Derecho de Resistencia, esto en búsqueda de

un beneficio de la mayoría, dejando protección a los trabajadores que bajo alguna orden vulneran sus derechos fundamentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar la necesidad de regular expresamente el Derecho de Resistencia en el ordenamiento jurídico interno.

4. Según su experiencia ¿Considera que la regulación del Derecho de Resistencia del trabajador traería como consecuencia la disminución de vulneración de sus Derechos Fundamentales, relacionados a la exigencia de la vacuna contra el COVID 19? Explique su respuesta.

En principio considero que no existe una vulneración de derechos fundamentales en la exigencia de la vacuna contra el COVID 19.

Por tanto, no sería necesaria la regulación del Derecho de Resistencia.

5. Según su experiencia ¿Cual considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

En principio debemos de tener en cuenta que el mecanismo será dado por parte del empleador; y sería verificar de manera correcta el distanciamiento físico, uso correcto de mascarillas y en caso excepcional continuar con el trabajo remoto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer si constituye una exigencia legitima la vacunación contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial.

6. **Según su experiencia ¿Considera que no existe vulneración de derechos fundamentales, en la exigencia de vacunarse contra el COVID- 19 como requisito para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.**

Considero que no existe vulneración alguna de derechos fundamentales al exigir la aplicación de la vacuna, es más debemos de tener en cuenta que esa situación podría traer como consecuencia la vulneración al derecho a la salud de los demás trabajadores que si se han vacunado.

7. Según su opinión, ¿Cuál sería la base legal para que la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 sea legítima, a pesar de evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales? Explique su respuesta.

La base legal serían las directivas emitidas el Ministerio de Salud, que indican que para retornar al trabajo presencial es necesario contar con las vacunas contra el COVID 19

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Determinar los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial y establecer los mecanismos para su materialización.

8. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del Derecho de Resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Que los trabajadores puedan resistirse a la orden de vacunarse para retornar al trabajo presencial; y en consecuencia una disminución de despidos por abandono de trabajo, encubiertos por las inasistencias debido a que el empleador no deja ingresar al centro de labores a al trabajador por no contar con su carnet de vacunación.

9. Según su opinión, ¿Cómo se debe regular el derecho de resistencia para la protección correcta del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Si, considero que se debe regular el Derecho de Resistencia en casos directos de vulneración de Derechos Fundamentales, dado que eso traería consigo una correcta protección del trabajador.

10. Según su opinión, ¿Cuál sería la entidad idónea que debería verificar la aplicación el derecho de resistencia para la protección adecuada del trabajador ante la exigencia de vacunarse contra el COVID 19 para retornar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

En principio considero que es necesario realizar por parte del congreso un código del trabajo que contenga las principales directivas laborales, y dentro de ella la regulación directa del Derecho de Resistencia del trabajador ante la vulneración de derechos fundamentales.

Posterior a ello quedaría facultada para verificar su correcta aplicación la SUNAFIL

RICARDO TEODORO ARANDA LÓPEZ

DNI N° 17908252

REGISTRO CALL N° 001409

Ricardo Aranda López
ABOGADO
Reg. CALL N° 1409

EVIDENCIAS

The screenshot shows a Google Meet interface. The main window displays a presentation slide with the following text:

5. Según su experiencia ¿Cuál considera usted sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz el Derecho de Resistencia del trabajador, en los casos de exigencia de la vacunación del COVID 19, para retomar al trabajo presencial? Explique su respuesta.

Below the text is the logo of UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO and a section titled **OBJETIVO ESPECÍFICO 2** with the text: "Establecer si constituye una exigencia legítima la vacunación contra el COVID-19 como requisito para retomar al trabajo presencial".

On the right side of the screen, there are two video thumbnails. The top one shows Ricardo Aranda López, and the bottom one shows a woman with glasses. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the search bar, taskbar icons, and system tray showing 17°C and the date 22/10/2022.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El derecho de resistencia del trabajador frente a la exigencia de vacunarse contra el COVID-19, para retornar al trabajo presencial.", cuyos autores son TANTAQUISPE DIAZ MARISSABEL NOEMY, MUÑOZ QUIÑE VIVIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO DNI: 41418250 ORCID: 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 03- 01-2023 09:55:59

Código documento Trilce: TRI - 0500054