

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**OBLIGATORIEDAD DE LA VACUNA COVID 19
PARA INGRESAR A LOS CENTROS DE TRABAJO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

SANCHEZ LINARES ADRIANA VICTORIA
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2616-6511

ASESOR: Mg.

PANTIGOZO LOAIZA MARCO HERNAN
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6616-0689

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO PENAL, CIVIL Y
CORPORATIVO**

LIMA, PERÚ

DICIEMBRE, 2021

Resumen

La obligatoriedad de la vacuna contra el Covid 19- ha sufrido diversos cambios durante la pandemia que actualmente acontece, con el levantamiento de la inmovilización y el regreso a la semi presencialidad en los centros de trabajo, unido al aumento de los casos diarios en el Perú, ha procurado la necesidad de establecer la obligación de la inmunización contra el COVID-19, alcanzando dicha obligación a los puestos de trabajo en el sector público y en el sector privado, lo cual no deja abierta la posibilidad para que los centros de trabajo privado puedan determinar hacer exigible o no dicha inmunización. Al respecto diversos sectores cuestionan la posibilidad de obligar a sus trabajadores a vacunarse en contra de esta enfermedad que aún presenta porcentajes altos de mortalidad en nuestro país. La presente investigación tiene como finalidad describir las percepciones respecto a la obligada obligatoriedad de la vacuna contra el COVID-19 en el Perú para permitir que las personas accedan a su centro de labores. Este estudio descriptivo observacional utilizó como instrumento de recolección de datos, la ficha de recolección; asimismo el diseño de investigación es descriptivo-no experimental, por lo que el estudio no manipula deliberadamente las variables a medir y solo se observan en su situación natural para posteriormente analizarlas y se empleó el método inductivo-deductivo donde los dato han sido analizados objetivamente.

Palabras clave: Obligatoriedad, vacuna Covid, ingreso, centro de trabajo

Abstract

The compulsory nature of the vaccine against Covid 19- has undergone various changes during the current pandemic, with the lifting of immobilization and the return to semi-presence in work centers, together with the increase in daily cases in Peru , has sought the need to establish the obligation of immunization against COVID-19, reaching said obligation to jobs in the public sector and in the private sector, which does not leave open the possibility for private work centers may determine whether or not such immunization is required. In this regard, various sectors question the possibility of forcing their workers to be vaccinated against this disease, which still has high mortality rates in our country. The purpose of this research is to describe the perceptions regarding the obligatory nature of the COVID-19 vaccine in Peru to allow people to access their work center. This descriptive observational study used the data collection instrument as a data collection instrument; Likewise, the research design is descriptive-non-experimental, so the study does not deliberately manipulate the variables to be measured and they are only observed in their natural situation to later analyze them and the inductive-deductive method was used where the data have been objectively analyzed.

Keywords: Mandatory, Covid vaccine, income, workplace

Tabla de Contenido

Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Índice de Contenido.....	v
1. Introducción	1
2. Antecedentes nacionales e internacionales.....	5
3. Desarrollo del tema	7
3.1 Derechos Fundamentales y sus límites	7
3.2 Derecho al consentimiento previo, libre e informado	12
3.3 Derechos humanos en relación con las vacunas contra el COVID-19.....	13
3.4 ¿Puede el Estado obligar a vacunarse contra el Covid-19?.....	16
4. Conclusiones	20
5. Aporte de la investigación	21
6. Recomendaciones	23
7. Referencias bibliográficas	25

1. Introducción

A nivel mundial, casi un año después de iniciada la pandemia de COVID-19 la ciencia ha presentado avances en relación al desarrollo de vacunas que sean eficaces y seguras y que permitan contribuir a la reducción de esta enfermedad así como la reducción de las muertes y las hospitalizaciones vinculadas a esta bacteria en todo el mundo se espera que estas vacunas pueden ayudar de forma significativa a la promoción y protección del ser humano y que permita de forma progresiva el retorno a las actividades económicas sociales familiares y laborales. Dentro de este contexto y en razón de las muertes generadas por esta pandemia, así como el impacto negativo presente en la economía que continúa acrecentándose los países han adoptado por buscar vacunas, así como estrategias que permitan prevenir la infección por el COVID-19 buscando que de forma paulatina puedan levantarse las medidas de distanciamiento, así como el regreso a las labores con la finalidad de reactivar la economía (Giubilini & Jain, 2020).

Si bien es cierto, existe considerable evidencia acerca de los beneficios de la inmunización frente a esta bacteria. De igual forma, se presentan percepciones erróneas acerca de la obligación de la vacunación, lo cual ha generado controversias en razón a su aplicación en situaciones laborales que han ganado terreno de forma considerable, presentándose así un motivo de preocupación para todas aquellas personas que laboran de forma presencial sea en el ámbito público o en el ámbito privado, asociadas no únicamente al contagio sino también a las medidas de inmunización obligatoria que se han establecido y se han propagado en todos los países a razón de esta enfermedad. Si bien es cierto, las tasas de vacunación han ido incrementándose en percepciones adecuadas persisten algunos rasgos culturales que forman parte de cada individuo tal como la religión la política y otras que cumplen un papel fundamental al momento de aceptar la inmunización.

Surgiendo así interrogantes relacionados a la disposición ante la vacuna y la posibilidad de exigir por parte del Estado la inmunización para el ejercicio de libertades que se contemplan como derechos humanos tales como el derecho a la libertad el derecho al trabajo las cuales se encuentran vinculadas a la protección del trabajador y a la libertad de religión y credo presentándose una intercepción entre el poder del Estado y los derechos humanos del individuo situación que apremia la búsqueda de un equilibrio entre la decisión que puede realizar una persona de aceptar o no la vacunación y los beneficios que presenta para la salud pública la inmunización comunitaria teniéndose en cuenta que en un aspecto laboral el derecho al trabajo y todas las protecciones constitucionales que le asisten a los trabajadores se conciben como derechos que se encuentran ante una prioridad de la salud pública en cuanto el estado busca el éxito de los programas de vacunación que necesitan un alto nivel de aceptación y a la vez se encuentra sujeta al cumplimiento de la normas dictadas en cada país.

En el ámbito nacional, frente al regreso de la presencialidad y el retorno de las personas a sus centros de trabajo continuando aún en un aumento diario de casos en el Perú la Comisión Nacional de vacunación y epidemiología estableció en el mes de septiembre la obligación de inmunización contra el COVID-19 para los puestos de trabajo de forma indistinta en el sector público permitiendo que las empresas del sector privado puedan elegir aplicar dicha obligación en sus centros de trabajo. De igual forma entró en vigencia el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, referido a las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. No obstante, en los últimos meses esta disposición se ha vuelto obligatoria tanto para el sector público como para el sector privado habiendo sido por tanto modificadas las Disposiciones referente a la obligatoriedad de los trabajadores a vacunarse como protección a esta enfermedad.

Sobre lo indicado, un punto central en razón a la posibilidad de establecer las vacunas contra el COVID-19 y hacer las obligatorias como indican las autoridades de salud, en cuanto forman parte de un conjunto de medidas que en principio se encuentran legalizadas, establecen que las personas no pueden rehusarse a ser vacunadas por cuanto se trata de aspectos vinculados a la salud pública y sobre todo a la seguridad que debe existir en el ámbito laboral para cada una de las personas que prestan sus servicios en un centro de trabajo; consecuentemente, bajo este fundamento, las empresas pueden requerir de forma obligatoria la vacuna a todo su personal, sobre todo aquellos que se encuentran en una mayor exposición al virus, como una forma de procurar la salud personal así como la salud de todas las personas que prestan servicios en la empresa.

Por su parte, los argumentos en contra más planteados y que discrepan de la vacunación obligatoria radica en que estos mandatos infringen derechos humanos y libertades civiles de aquellas personas que necesitan desarrollar sus actividades laborales y asistir a sus centros de trabajo pero que no desean ser vacunadas; sobre esta situación, las leyes laborales procuran la protección de los derechos humanos de los trabajadores que se encuentran salvaguardados a nivel Constitucional de forma específica en su artículo 2. Asimismo, prohíben la discriminación frente al empleo; no obstante, este mismo ordenamiento jurídico laboral, mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR y la ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, obliga a todo trabajador a cumplir con cada una de las medidas de protección y prevención de la salud ocupacional teniendo en cuenta que el COVID-19 representa un importante riesgo relacionado a la salud pública consecuentemente al existir una negación por parte de un trabajador respecto a la inmunización si el trabajador se encuentra debidamente informado acerca de las normativas y las políticas internas el empleador puede responder ante esta negativa a través de una amonestación de forma escrita o el cese del vínculo laboral.

En el ámbito local, las empresas continúan cumpliendo con la regulación que establece el estado en razón al COVID- 19 y la vacunación en pro de la salud pública. Al respecto diversos especialistas señalan que la exigencia de la vacunación no se encuentra en contra de derechos civiles y laborales, sino que por el contrario cumple con un derecho mayor siendo éste la salud de la comunidad como parte de un derecho fundamental que se encuentra privilegiado ante el derecho de un individuo de decidir si desea o no ser vacunado.

2. Antecedentes nacionales e internacionales

Internacional

Bermejo (2019) llevó a cabo una investigación vinculada al rechazo a la vacunación obligatoria, esta investigación tuvo como objetivo presentar una reflexión en el aspecto ético y jurídico referente a la tendencia que se presenta en la actualidad sobre el rechazo a la vacunación en razón a la obligatoriedad de esta vacuna, sea en el ámbito público como el ámbito privado, más aun referente al aspecto laboral. El autor realiza un análisis de los argumentos centrales por los cuales se rechaza esta vacunación de forma obligatoria concretamente se indica acerca del temor a los efectos negativos el rechazo a la limitación de la libertad y la violación de los derechos humanos tales como la autonomía. De igual forma la resistencia hacia la intervención del Estado en asuntos que consideran personales tales como los derechos a la libertad religiosa, de esta forma se realiza un análisis de los derechos humanos en los cuales se aplica o interviene la ética respecto a la vacunación. Finalmente se concluye acerca de la responsabilidad de las personas y del Estado referente a una salud y sanidad.

Munguía y Texeira (2021) realizaron un estudio referente a la posibilidad de exigir la vacuna para trabajar, teniendo como objetivo describir las medidas que fueron dictadas para restringir la movilidad de las personas así como la reducción de derechos políticos y laborales entorno a la exigencia de la vacunación contra el COVID-19 presentándose un conjunto de decisiones vinculadas a exigencias laborales tales como el uso de equipos de bioseguridad trabajo remoto así como finalmente la exigencia de la vacuna para poder ingresar a los centros laborales presentándose dicho paradigma referente a la existencia de Derechos Humanos y la ponderación de los mismos en razón a la exigencia de la

presentación de un certificado de vacunación en los centros laborales este estudio cuenta con una metodología descriptiva referente a las situaciones de la pandemia vividas en países de Latinoamérica tales como Colombia Brasil y Perú en donde se ha hecho exigible la doble vacunación de los trabajadores.

Nacional

Corrales (2021) llevó a cabo un trabajo de investigación relacionado a aceptación de la vacuna contra el Covid 19, teniendo como objetivo establecer cuáles son las percepciones referente a la vacuna contra el COVID-19 en la ciudad de Arequipa presentando una metodología de estudio observacional transversal cualitativo y prospectivo presentando una población de jóvenes con las edades de 18 a 25 años a los cuales se les aplicó una entrevista como instrumento de recolección de datos llegando a los resultados que la mayor parte de personas que no aceptaban colocarse las vacunas refiere a una población de varones pudiendo concluir que los encuestados que forman parte del estudio en gran parte solteros y del sexo masculino no se encontraban de acuerdo con las prohibiciones que obligaban a realizar la vacunación contra el COVID-19 en razón a diferentes temores vinculados a los efectos adversos que puede presentar esta vacuna.

Enfoque Derecho (2020) desarrolló un estudio referido a la posibilidad de declarar obligatoria la vacuna contra el COVID-19 en Perú, en este estudio indica acerca del reconocimiento de la obligación de la vacuna en el Perú, en razón del alza de la tasa de mortalidad debido a la pandemia mundial. Ante las cifras que se tornan alarmantes el estado ha declarado obligatoria la vacunación contra el COVID-19, situación que supondría una vulneración a los derechos constitucionales y derechos humanos, tales como la libertad el derecho a la libertad de religión. Asimismo, el derecho al trabajo por cuanto esta norma

tiene influencia en los trabajadores públicos o privados a quienes se les exige contar con esta vacunación para poder ingresar a su centro de labores. El estudio indica que existe una ponderación de los derechos y las libertades de los seres humanos, si bien es cierto existen derechos humanos como la libertad de conciencia y religión y el derecho al trabajo por los cuales la persona tiene una protección constitucional; existe también, por otro lado el derecho a la salud pública que se manifiesta de forma central en las normas que obligan a la vacunación.

3. Desarrollo del tema

3.1 Derechos Fundamentales y sus límites

Los derechos fundamentales se encuentran limitados a través de límites formales, tales como la obligación democrática Interamericana que posee cada uno de los Estados, respecto a la protección de los derechos humanos mediante diversas acciones regulatorias y políticas que consideren necesarias. Conforme a ello, las restricciones que se encuentran basadas en derechos comunes son siempre posibles; estos derechos básicos no se constituyen de forma gratuita, siendo importante conocer si esta sesión es proporcional y legal; por lo cual, una forma en la que puede pensarse respecto a la sesión original de los derechos, debe ser asumida en beneficio de las libertades de otra persona. Por ende, al encontrarse en esta situación de forma particular en la que se vive, los que se encuentran intentando proteger el derecho a la salud, sea a nivel colectivo como a nivel individual, deben tener en cuenta estos derechos (La Ley, 2021).

En el entorno de una persona, las vacunas permiten minimizar las muertes llegando a un alto grado que incluso puede provocar condiciones que hacen posibles una mayor protección en el sistema inmunológico, pudiendo evitar una posible hospitalización; en un nivel

colectivo, estas vacunas se encuentran orientadas a evitar una infección por COVID-19. Asimismo, buscan evitar una posible hospitalización, contribuyendo a proteger el derecho a la salud y la vida de cada uno de los ciudadanos, siendo que en nuestro país no se cuenta con suficientes hospitales que sean previstos para el número de personas que habitan y la atención adecuada en casos graves. Tornándose esta medida obligatoria en ocurrencia a una regla opcional y las campañas que no muestran eficacia; por lo cual, es necesario establecer medidas que hagan posible el aseguramiento de los derechos, sea de una manera u otra; en tal sentido el establecimiento de una vacuna como obligatoria no debe ser por tanto onerosa sino efectiva en razón a los beneficios que presenta (Ibid., pág., 1).

Por una parte, puede considerarse que aquellos derechos que se encuentran en conflicto son el derecho a garantizar la salud de cada uno de los ciudadanos, partiendo de un punto de vista que se torna colectivo y que se encuentra vinculado a intereses de la comunidad. No obstante, también se encuentra en conflicto el derecho a la autodeterminación, la libertad de conciencia e inclusive, en ciertas circunstancias el derecho a la atención médica de forma personal que puede verse afectada. Por su parte es necesario analizar también el derecho a la integridad física, así como el derecho a la salud que permite determinar la constitucionalidad de cualquier medida; por ende, se reitera que los Estados deben ser garantes del derecho a la salud y brindar las opciones para aquellos que necesitan atención médica. En este sentido, poseen obligación respecto a los ciudadanos, así como a la comunidad internacional, de realizar acciones que permitan garantizar esos derechos; por cuanto, de no cumplirse, deben procurar incentivar a la población o en todo caso establecer medidas coercitivas. Al realizar el análisis de los derechos básicos vinculados a la posibilidad de constituir la obligatoriedad de la inmunización

contra el COVID-19 en el Perú, surge como principal motivo para la emisión de esta medida la protección de la salud pública (Landa, 2017).

Los derechos anteriormente indicados se encuentran reconocidos en los artículos 7 y 9 de la Constitución, por lo cual requieren que el Estado garantice la protección de los mismos incluyendo la salud de las personas así como de la comunidad en su totalidad mediante el establecimiento de políticas nacionales respecto a la salud y otras medidas sanitarias; por ende, lo que se busca es salvaguardar el derecho a mantener la salud y un correcto bienestar físico así como mental para todas las personas que realicen actividades laborales buscando que sean fáciles y que exista un control de los peligros de la salud. De igual forma, en el artículo IV del título preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, puede encontrarse un extenso desarrollo acerca de la protección de este derecho siendo que el código define que la salud pública se encuentra dentro de las responsabilidades centrales del Estado presentando una gran importancia para la comunidad durante el desarrollo de una pandemia o de una crisis de salud mundial como la nuestra en la cual el establecimiento y regulación de vacunas de forma obligatoria podría considerarse también una violación a derechos fundamentales (Ibid., pág., 15).

Como punto de partida general debe entenderse que lograr que una persona acepte hacer vacunada o reciba un tratamiento médico abarca una serie de derechos que la persona por sí misma debe aceptar entre dichos derechos encontramos la integridad y la libertad del individuo respecto a la integridad personal debe tenerse en cuenta que se constituye como un derecho que no puede ser suspendido durante el desarrollo de una emergencia sanitaria. De igual forma, La Ley General de salud a previsto la interferencia respecto a un conjunto de derechos durante el desarrollo de la emergencia de salud no abordando de forma directa la

integridad de las personas. Por su parte, en cuanto a las libertades individuales las mismas pueden verse afectadas durante esta emergencia, pero de forma general puede entenderse que la libertad personal solamente se pierde en caso de arresto o privación de la misma (Beltrán, 2020).

De igual forma, puede presentarse también diversas violaciones a los derechos de la libertad de conciencia y religión, los cuales se encuentran salvaguardados en lo en el párrafo 3 del artículo 2 de la Constitución. Por su parte, la libertad de conciencia es aquel derecho que poseen todos para formar de forma libre su propia conciencia, siendo que esta formación no pueda ser obstaculizada; además, el derecho a la libertad religiosa se concibe como aquel derecho que se torna fundamental para toda persona permitiendo su incorporación a una determinada profesión religiosa, la aceptación de dogmas y doctrinas que son establecidas en dicha confesión; siguiendo con este criterio la determinación de una inmunización obligatoria, podría considerarse una vulneración a la libertad de aquellos que consideran que la aplicación de esta vacuna va en contra de su ideología o su religión esta forma de pensamiento se presenta centralmente en los grupos en contra de la vacunación (Ibid., pág., 35).

Por estas razones, puede concebirse que el establecimiento de una medida de inmunización obligatoria es considerable en atención a la salud pública frente al derecho a la integridad personal y las libertades de religión y conciencia. En este sentido, se torna necesario desarrollar una adecuada integración que permita salvaguardar la constitucionalidad de las medidas que se consideren factibles, partiendo de una necesidad de determinar si estos límites a los derechos tales como la integridad física la libertad de religión y conciencia, se encuentran consagrados mediante la norma de rango constitucional; de esta forma, debe considerarse que se encuentra ante un probable mecanismo que busque proteger la salud pública por parte de

los gobiernos que pueden establecer en marcha el acceso a una inmunización contra el COVID-19, siendo que aún es necesario establecer una regulación que permita resolver de forma específica estos problemas. No obstante, La Ley General de salud hace posible que la vacunación sea de carácter obligatorio entendiéndose como una medida de seguridad frente a situaciones de emergencia por lo cual esta medida posee la finalidad de proteger la vida lo cual la torna legítima (Comité Asesor de Vacunas, 2021).

Asimismo, es necesario llevar a cabo una prueba en cuanto a su ajuste. A lo largo de esta fase experimental, se busca establecer si esta medida de vacunación obligatoria resulta ser la más adecuada para el logro de los objetivos de protección de la vida de las personas; al respecto puede indicarse que la vacunación posee un alto grado de efectividad probada, así como un bajo costo y una aplicación simple lo cual la convierte sin duda alguna en una medida adecuada que busca prevenir una enfermedad e incrementar la salud de forma colectiva, así como los estándares de vida. En este caso, siendo una vacuna eficaz contra el COVID-19 y mediante el respeto de los procedimientos establecidos puede considerarse como ideal; además, se necesita realizar una prueba en razón a la necesidad que existe y a que se ha tonado importante poder verificar la posibilidad de una alternativa que resulte menos gravosa que establecer una inmunización obligatoria. Al respecto, puede analizarse que esta medida debe tenerse en cuenta cuando se trata de una enfermedad altamente contagiosa, siendo que, aunque puede pensarse que la inmunización de carácter obligatorio se torna una medida de forma drástica la existencia de otras medidas, la existencia de otras medidas que son menos restrictivas se convierte en no adecuadas debido al alto grado con el cual se transmite esta enfermedad. Unido a ello, la vacunación de carácter obligatorio permite garantizar que todas las personas puedan acceder a ella por lo cual se busca prevenir de forma completa la

propagación de esta bacteria en tal sentido puede concluirse como necesaria la medida de carácter obligatorio (Ibid., pág., 40).

Finalmente, es necesario realizar una prueba en torno a un sentido estricto de la norma. Llegado a este punto es necesario determinar si el beneficio que se busca para la salud pública llega a superar la vulneración de los derechos a la libertad de conciencia y religión, así como el derecho a la integridad física efectivamente encontrándose en la actual situación debe prevalecer la salud pública debido al nivel alto de transmisión de esta bacteria, la cual únicamente, a través de la vacunación de carácter obligatorio, puede prevenirse llegando a garantizar la salud de la sociedad en cuanto a una comunidad o un país; siendo ésta la razón principal por la cual se argumenta que la protección obtenida, como derecho de las personas a recibir atención médica, es mucho mayor a la lesión que puede causarse en razón a la integridad de una persona y sus derechos a la libertad de religión y de conciencia. Por ende, esta medida resulta ser proporcional. Asimismo, luego de haber pasado esta prueba de razonabilidad, puede verificarse que las disposiciones respecto a la inmunización de forma obligatoria son consideradas razonables y justificadas debido a que se trata de la protección de la salud pública (Gonzales, 2021).

3.2 Derecho al consentimiento previo, libre e informado

Cualquier vacuna COVID-19 proporcionada por el estado debe obtener el consentimiento previo, libre e informado del receptor de esa vacuna. Esto significa que todas las personas tienen derecho a recibir información sobre la vacuna COVID-19 que puedan recibir de sus proveedores de atención médica. Esta información debe ser oportuna, completa, comprensible, clara, libre de detalles técnicos, confiable, culturalmente apropiada y debe considerar las características y necesidades específicas de la persona. 17. En los casos en que

la salud o la capacidad jurídica de una persona no lo permitan, un miembro de la familia o su representante legal debe dar su consentimiento para el suministro de la vacuna COVID-19 (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2021).

Esta regla solo reconoce específicamente una situación de emergencia en la que la vida de una persona está en peligro y la persona no puede tomar decisiones sobre su salud. Urgencia o urgencia se refiere a la posibilidad de un riesgo y, por lo tanto, una situación en la que el suministro de la vacuna es necesario porque no se puede diferir, excepto en circunstancias en las que se puede obtener el consentimiento. Para las personas con discapacidad, el consentimiento informado debe garantizarse a través de sistemas de apoyo a la toma de decisiones. Los estados deben proteger los datos personales y la información contenida en los registros de salud, incluida la información biográfica y biométrica recopilada por los servicios de salud; Así como en otros procedimientos relacionados con la vacunación (Ibid., pág., 33).

Asimismo, se deben dar garantías para proteger los datos personales de migrantes, refugiados y otras personas en el contexto del movimiento humano, teniendo en cuenta los riesgos de utilizar esta información para otros fines. Control de inmigración. La obligación de proteger los datos confidenciales no puede plantear dudas sobre las obligaciones máximas de publicación de los estados (Ccoillo & Romero, 2021).

3.3 Derechos humanos en relación con las vacunas contra el COVID-19

El estado peruano debe garantizar que cada una de las decisiones vinculadas a la utilización el desarrollo, así como la distribución de las vacunas por parte llevadas a cabo por las empresas respecto de sus trabajadores respeten los principios transversales que presentan los derechos humanos tales como la debida información la transparencia la no

discriminación la igualdad y el respeto a la dignidad humana. De igual forma se debe tener en cuenta los criterios interamericanos que son fundamentales respecto a las materias de empresas y derechos humanos que son establecidos en razón a un informe propio de la materia (Ministerio de Salud, 2019).

Asimismo, es importante cumplir con cada una de las obligaciones internacionales en razón a la garantía la progresividad, así como la cooperación en cuanto a la protección de Derechos Humanos relacionados a los derechos a la salud derecho a la vida a la integridad personal siendo fundamental que el Estado peruano aplique este enfoque en razón a esquemas políticas que permitan el goce y ejercicio de estos derechos abarcando también, aquellos en los cuales puedan intervenir agentes privados tales como las empresas en donde existe un ámbito laboral y se cuenta con la fuerza de trabajo de diversos colaboradores (Ibid., pág., 3).

Por su parte también, se incluyen las empresas dedicadas a la distribución de medicamentos equipos sanitarios así como bienes esenciales para la tramitación y atención frente a este virus en cuanto al ámbito extra territorial vinculado a las obligaciones del Estado en un marco de actividades propias de las empresas situación en la cual se presenta el tema de la vacunación contra el COVID-19 y su aplicación los Estados distribuyen tales vacunas teniendo la obligación de supervisar la regulación la prevención y la investigación de acciones que puedan afectar el ejercicio normal de los derechos humanos en razón a estas medidas sanitarias de forma tal que las omisiones y acciones realizadas por el estado respecto a esta obligación de inmunización puede ocasionar responsabilidades internacionales por tales hechos que se generen dentro de sus jurisdicciones (Naciones Unidas, 2021).

Siguiendo con este razonamiento se evidencia que los Estados se encuentran obligados a exigir y asegurar que cada una de las empresas dentro de su territorio incluyan como parte de sus medidas laborales la inoculación tomando como una medida de protección de forma colectiva que forma parte de los programas de vacunación que se encuentran previstos en los documentos de seguridad y salud que implementan las empresas de forma tal que pueda garantizarse una correcta información respecto a estas vacunas para cada uno de los colaboradores a los cuales se le exige esta inmunización siendo así el despliegue de un rol importante por parte de las empresas dentro de este contexto de la vacunación y la conducta de los trabajadores que debe guiarse por los principios y normas propias de los derechos humanos que son aplicables en cuanto a la protección de la salud de forma que este derecho de vida y de salud de cada una de las personas que trabajan se encuentra conforme a la Resolución N° 1/2020 sobre pandemia y derechos humanos en las Américas (Ibid., pág., 5).

La adecuada implementación permitirá efectivizar los deberes que se generan en cuanto a las empresas quienes poseen responsabilidad del respeto y salvaguarda de los derechos humanos de sus trabajadores ello ante el incumplimiento o cumplimiento inadecuado de estas obligaciones que si pulan los Estados en vinculación a la aplicación de las vacunas sobre COVID-19 por lo cual las empresas deben ser orientadas guiarse en razón acciones y el desarrollo de procesos en base a estándares que forman parte del derecho internacional y salvaguardan los derechos humanos que son aplicables en este contexto de pandemia (Mounier, 2021).

3.4 ¿Puede el Estado obligar a vacunarse contra el Covid-19?

Conforme al Decreto Supremo No. 168-2021-PCM, en su artículo 14, se establece que, al 15 de diciembre de 2021, ninguna empresa con más de diez (10) trabajadores puede realizar labores, si es que todos sus colaboradores no se encuentren con las dos dosis completas de vacunación. Dicha disposición no significa de forma alguna que las empresas se encuentren prohibidas de realizar operaciones si uno o más de sus trabajadores no acepta recibir la vacuna. En este punto, se encuentra claro que la voluntad por parte de los colaboradores no constituye un límite al correcto funcionamiento de las organizaciones. Por su parte a partir del 15 de diciembre los empleadores se encuentran obligados a requerir a sus trabajadores la información respecto a sus vacunaciones y a impedir el ingreso al centro de trabajo de todo de toda persona que no haya cumplido correctamente con la inmunización (Estudio Ehecopar, 2021).

Acerca de las consecuencias que se presentan para aquellos colaboradores que se negaran a realizar la vacunación no se conoce la causa siendo por tanto probable que las autoridades puedan aclararlo a medida que la norma sea implementada por ende si algún colaborador que no se encuentre vacunado pudiera realizar un trabajo de forma remota sin que ello afecte su productividad o incurra en una paralización por parte de la empresa se recomienda que pueda realizarse dichas actividades de forma remota generando que no se afecte de forma alguna las labores. No obstante si estos colaboradores no pudieran realizar sus funciones desde sus hogares o en todo caso si el trabajo a distancia no satisface la productividad o se vuelve muy restrictivo para la empresa podrá existir un periodo de ausencia por parte del trabajador en la cual no se encontrará a disposición el derecho de remuneración en razón a ello diversos expertos han indicado que la vacuna del COVID 19 debe ser de carácter obligatorio por lo

menos para ciertos grupos lo cual significa que existan sanciones por negarse a la inmunización tales como multas o restricciones al ejercicio de la libertad de movimiento (Ibid., pág., 2).

Debido a que se torna menos doloroso para una persona realizar una acción que surge del daño a otra y en cuanto el daño puede evitarse se torna fuerte las razones éticas y morales para requerir su imposición. De igual forma, se observa que la vacunación permite reducir de forma significativa el riesgo a la muerte o las graves lesiones de la comunidad estas vacunas entre las cuales encontramos Pfizer, AstraZeneca o Moderna, poseen una efectividad que va desde el 90% al 95%, en razón a la prevención de esta bacteria resultando probable que pueda ser efectiva para detener la propagación de este virus aunque según la marca en grados diferenciados dichos beneficios presentan un costo mínimo para la comunidad requiriéndose además un control. De igual forma, la vacunación de carácter obligatoria busca proteger a las personas que se encuentran en una situación vulnerable frente al COVID-19 como se ha demostrado en diversos estudios a diferencia de una inmunización y obligatoria sus alcances posee costos importantes para las personas y la sociedad pudiendo aceptar prohibiciones de carácter obligatorio. No obstante, continúa el rechazo a una vacunación obligatoria sin embargo la inmunización permite alcanzar mayores beneficios a un costo menor. Unido a ello, la inmunización busca garantizar los riesgos y las limitaciones de la logro de una inmunidad colectiva que pueda distribuirse de forma uniforme entre la población siendo que la inmunidad colectiva se constituye como un beneficio para la sociedad de forma conjunta la responsabilidad por su alcance debe ser compartida de forma equitativa entre los miembros de la comunidad, incluyéndose a los trabajadores dependientes (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

Evidentemente, la inmunidad colectiva se puede lograr mediante alternativas menos restrictivas a la vacunación obligatoria, entre estas alternativas encontramos campañas de información que busquen motivar a las personas a la inmunización. No obstante, sí ya tenemos una inmunidad colectiva en cuanto mayor sea la tasa de inmunización podrá reducirse el riesgo de caer por debajo de los requeridos para la inmunización colectiva en razón a ello se requiere hacer todos los esfuerzos posibles para lograr evitar que ocurran tales contingencias de forma especial en razón a los costos operativos los cuales son bajos. Por su parte, se requiere también generar confianza y educar a las personas en razón a la situación que se vive de forma que se eviten riesgos el simple hecho de brindar información a las personas acerca de la vacunación no siempre incrementa la disposición a las mismas pero la falta de información puede acrecentar la desconfianza hacia la inmunización (Ibid., pág., 22).

Ciertamente, a partir del 10 de diciembre, serán requeridas las cartillas de vacunación para poder movilizarse al respecto el Gobierno ha tomado decisiones sobre el requerimiento de este documento a fin de posibilitar el ingreso a los lugares cerrados o lugares se encuentren directamente vinculados a las actividades laborales en las empresas en las cuales se cuente con más de 10 trabajadores de esta forma, el Perú arriba el camino de los 30 países que han optado de forma alguna con la obligación de la vacunación para sus pobladores al respecto el ministro de salud, Hernando Cevallos, ha explicado que el reglamento tiene como finalidad alcanzar la reducción a la mitad del 42% de la población que aún no ha sido vacunada en base a diversos motivos tales como el miedo o la escasa información sin embargo posteriormente a la aceptación de la inmunización varias personas comunicaron su preocupación en razón a que habían perdido su carnet de vacunación por lo cual podrían presentar problemas para

presentarse a sus centros de trabajo considerando así que esta medida era discriminatoria (Ayala, 2021).

Según el Decreto Supremo 168-2021-PCM, las personas mayores de 18 años deberán presentar sus cartillas de vacunación contra el COVID-19 a fin de que no se vean afectadas por las restricciones que han sido impuestas por el Ministerio de salud dichas restricciones abarcan el ingreso a espacios que se encuentran reducidos y que son públicos tales como los centros de trabajo. En este sentido, aquellas empresas que cuenten con más de 10 trabajadores no podrán realizar sus labores sin que se aplique esta medida restrictiva. Por su parte, los conductores y recolectores en vehículos de transporte así como de reparto no podrían realizar sus servicios si no cuentan con la vacunación requerida de esta forma el sustento de la posibilidad de considerar necesario que las autoridades sanitarias desarrollen una vacuna en contra del COVID-19 se constituye parte de un sistema obligatorio como parte de los derechos humanos referidos a la protección de la salud de las personas quiénes deben ser motivadas para no rechazar la inmunización basándose en aspectos que no superan a la protección de la salud pública y la seguridad ocupacional (Ibid., pág., 40).

De acuerdo con esta consideración, el empleador debe tener en cuenta lo siguiente: (a) No puede adoptarse acciones orientadas a actuar como medios discriminatorios o de distinción subjetiva, (b) es necesario actualizar las políticas de salud que se presentan en cada campaña conforme indican los profesionales debe integrarse las obligaciones e incluir de forma clara el establecimiento de diversas tareas que son asignadas en razón a su necesidad para la vacunación y De igual forma las sanciones que serían aplicadas en quienes no puedan reunir y comunicar adecuadamente a sus trabajadores, (c) determinar una fecha prudente para que los colaboradores puedan acceder a la vacunación, (d) el establecimiento de directrices en

razón a la seguridad de cada uno de los empleadores permaneciendo el acceso a la información vinculada con la salud de las personas estos datos son considerados sensibles conforme a las leyes nacionales y; (e) considerar la existencia de posibles casos que conforme a criterios médicos consideren que la vacuna no es recomendable, de forma que los empleadores puedan aplicar medidas suficientes para asegurar la salud de sus trabajadores; de forma específica adaptando la realización de las labores bajo medidas como el teletrabajo o cualquier otra posible con el fin de evitar la propagación del virus (Gestión, 2021).

De esta forma, como parte del estatuto anterior, los empleadores pueden establecer dicha obligación a la vacunación de la totalidad o parte de los colaboradores, según los mismos sean más o menos vulnerables al virus, como una forma de asegurar la salud y la prestación de las labores de los trabajadores. No obstante, uno de los argumentos más usados de aquellos que no se encuentran conformes con la vacunación obligatoria, indican que atenta contra los derechos humanos y las libertades civiles de aquellos que no desean recibir la inmunización (Castro, 2021).

4. Conclusiones

Se concluye que, si bien la vacunación era voluntaria; actualmente se ha tornado obligatoria para todas aquellas personas que deseen ingresar a espacios públicos cerrados, tales como los centros de trabajo; por ende, las empresas deben incentivar y requerir la vacunación de todos sus colaboradores, en aras de proteger a cada ser humano que se encuentra prestando servicios de forma subordinada y por ende, la empresa es responsable de su salud.

Mediante la vacunación puede evitarse el ausentismo, la reducción de las coordinaciones de los trabajadores como reemplazo, que los colaboradores se vean imposibilitados de

laborar, así como el cierre de las unidades y áreas de la empresa, demandas y multas entre otros aspectos que pueden ser evitados si todos los trabajadores acceden a vacunarse en beneficio de ellos mismos y de los empleadores.

Los empleadores no pueden obligar a un colaborador a vacunarse pero si puede establecer las normas dentro de las instalaciones de la empresa, de forma razonable y atendiendo a las disposiciones legales acerca de la materia, las cuales habilitan a impedir el ingreso de aquellas personas que no se encuentren inmunizadas, como una priorización del derecho humano a la vida y a la salud que se encuentra en prioridad del derecho al trabajo, teniendo en cuenta además que los colaboradores se encuentran subordinados a la normativa interna de la empresa.

Es necesario que las empresas asuman un rol protagónico al momento de hacer prevalecer la normativa vinculada a las medidas de prevención del COVID- 19; siendo que el derecho humano a la vida y la salud es primordial y debe ser atendido de igual forma por los empleadores quienes poseen a su cargo la responsabilidad de tomar medidas que mantenga protegidos a los colaboradores y a la sociedad de forma conjunta, por lo cual requerir la inmunización para asistir al centro de labores es una medida razonable y legal que significa un buen comienzo para la lucha contra esta pandemia mundial.

5. Aporte de la investigación

Debido al contexto surgido por la situación de pandemia mundial, que aun persiste en la actualidad, se han suscitados nuevos retos que parten de Derecho, tanto en el aspecto laboral como constitucional referido a los derechos humanos, de forma especial en cuanto al derecho a la integridad personal y la libertad individual, de igual forma en cuanto al

derecho al trabajo; siendo que todos estos derechos presentan rango Constitucional, requiriéndose por tanto un análisis basado en una ponderación de derechos. Dicha situación no ha pasado desapercibida dentro del contexto de las nuevas disposiciones vinculadas a las medidas que ha tomado el Estado referente a la inmunización obligatoria para el ingreso a los centros de trabajo, por lo que la población en el Perú presenta diferentes pensamientos que aprueban y rechazan la vacunación.

Por lo cual, la investigación presenta como aporte, en el ámbito teórico doctrinario, un análisis de los fundamentos a favor y en contra de la obligatoriedad de la vacunación para los trabajadores, así como las razones por las cuales es posible o no requerir que los colaboradores se encuentren vacunados para poder asistir a sus puestos de trabajo. De igual forma, se presenta un desarrollo de los valores, principios, criterios y normas que de forma general inspiran la aprobación de las medidas sanitarias y las nuevas disposiciones en cuanto a la inmunización obligatoria, generándose que la población muestre reacciones diversas ante los nuevos requerimientos implementados en los centros de trabajo, ante las medidas tomadas por el Estado Peruano para luchar contra el Sars Cov 2.

Asimismo, el aporte del presente proyecto radica en el ámbito normativo referido a la regulación de las medidas de inmunización requeridas en el país a fin de posibilitar la realización de los trabajos presenciales, regulación que tiene un gran impacto en relación a los derechos humanos, tales como la integridad personal, la libertad individual, el derecho a la vida y la salud y por otro lado, los derechos laborales, tales como el derecho al trabajo y la no discriminación.

Efectivamente, la imposibilidad de que las personas no pueden ejercer sus derechos a las libertades y al trabajo, sin cumplir previamente con la inmunización requerida, se encuentra

vinculada a la prevalencia de derechos humanos tales como el derecho a la vida, la salud pública, que presentan una prevalencia en el ordenamiento jurídico peruano; no obstante, en cualquiera de las situaciones, es necesario el respeto a la integridad de la persona y el otorgamiento a las garantías para que los trabajadores, sea cual fuere su religión o elección personal respecto a la aceptación de la vacuna puedan integrarse de forma correcta en su ámbito laboral.

Finalmente, la presente investigación encuentra su justificación fáctica en razón a las recomendaciones para mejorar las políticas sanitarias que puedan hacer frente a los grandes retos que representan la protección pública y el resguardo de las libertades individuales y los derechos de los trabajadores, unida a la percepción que posee la sociedad respecto a las medidas sanitarias que son adoptadas por el Estado, de forma que puedan ser aceptados con confianza ante una pandemia que se desplaza de forma rápida y que puede agravarse si no se hace frente a la responsabilidad ante las limitaciones para ejercer las libertades que posee cada ser humano.

Al respecto se observa que gran parte de estos aspectos se encuentran reforzados de forma frecuente por medios erróneos de comunicación que vinculan en nuestra sociedad con amenazas en crecimiento. Dicha situación unido a las continuas demandas sociales, buscan que se obtenga un rechazo a la inmunización, motivando la necesidad de conducir las acciones del Estado hacia la concientización de la población hacia la vacunación.

6. Recomendaciones

Se recomienda que el estado realice acciones que concienticen a la población con el fin que los ciudadanos puedan conocer los efectos prácticos que afrontarían si deciden no aceptar

la vacunación, con lo cual surge la necesidad de que se emitan y se comuniquen lo más pronto posible el reglamento vinculado al Decreto Supremo N° 168-2021-PCM

Asimismo, es recomendable que las empresas con trabajadores que no deseen inmunizarse y cuyo trabajo pueda adecuarse a las labores remotas, puedan implementar este tipo de trabajo, mediante un acuerdo por el cual se le otorgue un plazo a los colaboradores para que puedan realizar su vacunación y retornar a las labores presenciales.

Además, se recomienda analizar cada uno de los casos de forma que pueda evitarse la comisión de actos discriminatorios en razón a la obligatoriedad de recibir una vacuna; de igual forma, informar a los trabajadores acerca de las bondades y beneficios de contar con la inmunización, de manera que pueda incentivarse a que los colaboradores por voluntad busquen ser vacunados.

Finalmente, es recomendable que las empresas puedan buscar medidas alternativas que generen el menor daño posible a los trabajadores en cuanto a la continuidad del vínculo laboral, de forma que pueda utilizarse como una vía disuasoria para que los colaboradores no sean sancionados o en última ratio despedidos, sino que puedan acceder voluntariamente a la inmunización.

7. Referencias bibliográficas

1. Ayala, M. (03 de mayo de 2021). *El debate de la vacunación obligatoria ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/el-debate-de-la-vacunacion-obligatoria-ante-el-tribunal-europeo-de-derechos-humanos/>
2. Beltrán, J. (2020). Vacunas obligatorias y recomendadas: régimen legal y derechos afectados. *Derecho y Salud*, 22(1), 9-30. https://doi.org/http://www.ajs.es/sites/default/files/2020-06/vol22n1_01_Estudio.pdf
3. Castro, M. (06 de octubre de 2021). *Obligatoriedad de la vacunación contra el Covid-19 en el sector privado*. La República Net: <https://www.larepublica.net/noticia/obligatoriedad-de-la-vacunacion-contr-el-covid-19-en-el-sector-privado>
4. Ccoillo, M., & Romero, R. (02 de diciembre de 2021). *Diez precisiones sobre la norma que exige mostrar el carnet de vacunación*. <https://saludconlupa.com/noticias/10-precisiones-sobre-la-norma-que-exige-mostrar-el-carnet-de-vacunacin/>
5. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Las vacunas contra el COVID-19 en el marco de las obligaciones interamericanas de derechos humanos*. <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-21-es.pdf>
6. Comité Asesor de Vacunas. (2021). *Aspectos legales de las vacunas*. <https://vacunasaep.org/documentos/manual/cap-45>
7. Corrales, A. (2021). *percepciones de la aceptación de la vacuna contra el covid 19 en personas que acuden a un mercado popular en arequina 2021*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12315/MCcochjm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Enfoque Derecho. (2020). *¿Es posible declarar obligatoria la vacuna contra el COVID-19 en Perú?* <https://www.enfoquederecho.com/2020/09/01/es-posible-declarar-obligatoria-la-vacuna-contr-el-covid-19-en-peru/>
9. Estudio Ehecopar. (15 de noviembre de 2021). *Vacunación obligatoria para el trabajo presencial*. <https://www.ehecopar.com.pe/publicaciones-vacunacion-obligatoria-para-el-trabajo-presencial.html>
10. Gestión. (25 de agosto de 2021). *Vacunación por COVID-19: ¿puede el empleador obligar a sus trabajadores a inmunizarse?* . <https://gestion.pe/economia/management-empleo/vacunacion-por-covid-19-puede-el-empleador-obligar-a-sus-trabajadores-a-inmunizarse-noticia/?ref=gesr>
11. Giubilini, A., & Jain, V. (2020). *Vacuna contra el covid 19, debería ser obligatoria, dos expertos dan su punto de vista a favor y en contra*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55165092>

12. Gonzales, M. (2021). *¿Puede el Estado obligar a vacunarse contra el Covid-19?* <https://biaggi.com.do/es/articulos-y-noticias/104-puede-el-estado-obligar-a-vacunarse-contra-el-covid-19>
13. La Ley. (10 de septiembre de 2021). *Covid 19, el estado puede obligar a sus trabajadores a vacunarse.* <https://laley.pe/art/11966/covid-19-el-estado-puede-obligar-a-sus-trabajadores-a-vacunarse>
14. Landa, C. (2017). *Derecho a la Salud. Los derechos fundamentales.* Fondo editorial de la PUCP.
15. Ministerio de Salud. (2019). *Normas legales sobre la vacuna contra COVID 19.* <https://www.gob.pe/institucion/minsa/colecciones/2397-normas-legales-sobre-la-vacuna-contra-la-covid-19>
16. Mounier, J. (5 de diciembre de 2021). *Covid-19: la tentación de la vacunación obligatoria en varios países europeos.* <https://www.france24.com/es/europa/20211205-vacunacion-obligatoria-union-europea-francia>
17. Munguía, A., & Teixeira, L. (2021). *¿Exigir la vacuna para trabajar? La legalidad de la apuesta latina.* <https://lexlatin.com/reportajes/exigir-vacuna-para-trabajar-legalidad-latinoamerica>
18. Naciones Unidas. (8 de diciembre de 2021). *Los mandatos de vacunas son válidos pero imponen límites y deben ser provistos por la ley, dice Bachelet.* <https://news.un.org/es/story/2021/12/1501132>
19. Organización Panamericana de la Salud. (18 de enero de 2021). *Introducción de la vacuna contra la COVID-19: Orientaciones para determinar los grupos prioritarios y elaborar la microplanificación.* https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53250/OPSFPLIMCOVID-19210008_por.pdf?sequence=5
20. Valera, L., Ramos, P., Porte, I., & Bedregal, P. (2019). *rechazo de los padres a la vacunación obligatoria en Chile.* <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.32641/rchped.v90i6.1002>