

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Análisis del ejercicio del derecho de resistencia del trabajador
frente a la orden de vacunación contra el COVID-19 emitida
por el empleador para poder realizar labores presenciales

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Autor:

Patricia Cecilia Kcomt Remicio

Asesor:

Willman César Meléndez Trigoso

Lima, 2021

DEDICATORIA

A Dios, por estar presente en cada día de mi vida; a mi familia, por todo su apoyo y paciencia durante este tiempo de estudio y a todas las personas que han sido parte de este enriquecedor proceso.



RESUMEN

En el contexto actual que vivimos a raíz del COVID-19, en el Perú la vacunación contra el COVID-19 es voluntaria y no obligatoria. A nivel laboral, se ha establecido que, para prestar servicios de manera presencial, las empresas deben acreditar que sus trabajadores cuenten con la dosis completa de vacunación. Este panorama nos permite cuestionarnos ¿qué sucede con aquellos trabajadores que no deseen vacunarse? ¿puede el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, el derecho a la salud de los demás colaboradores, en base a su poder de dirección y finalmente en base a los dispositivos legales promulgados obligar a todos sus trabajadores a vacunarse contra la COVID-19? ¿cuál es el tratamiento que el empleador puede tener con aquellos que no quieran vacunarse? ¿qué sucede con aquellos trabajadores que ejerzan su derecho de resistencia e invoquen vulneración de derechos como el de libertad de conciencia y religión, a la vida o a la salud personal para justificar su negativa a dicha indicación?

En el presente trabajo se analizan los conceptos legales involucrados con la finalidad de poder dar respuesta a las interrogantes planteadas, para ello se aplicará una metodología de investigación dogmática-jurídica aplicando los criterios metodológicos de temporalidad, espacial y temático, dividiendo el análisis y las conclusiones en base a dos escenarios: i. en base a la regulación legal actual de nuestro país y las alternativas legales que se pueden aplicar y ii. en base a un escenario general sin considerar los dispositivos legales que existen hoy en día en nuestro país respecto a la vacunación.

Palabras claves: COVID-19 en los centros de trabajo, deber de prevención, orden de vacunación, derecho de resistencia.

ABSTRACT

In the current context that we are living due to covid-19, in Peru getting vaccinated against it is voluntary and not obligatory. At the labor level, it has been established that to provide services in person, all the enterprises must prove that their workers have the full dose of vaccination. From this view, it allows us to question: what happens to those workers who do not wish to be vaccinated? Can the employer, in compliance with the duty of prevention, the right to health of the other, based on its power of direction and finally based on the enacted legal provisions, oblige all its workers to be vaccinated against COVID-19? What is the treatment that the employer can have with those who do not want to be vaccinated? What happens to those workers who exercise their right of resistance and invoke the violation of rights such as freedom of conscience and religion or personal health to justify their refusal to do so?

In the current paper we analyze the legal concepts involved with the objective of giving answers to the questions formulated, that is why there will be applied a methodology of research legal dogmatics, applying the methodological criterion of temporality, place and thematic, dividing the analysis and conclusions in base of two sceneries: I. In base of the current legal regulation and the legal alternatives that can be applied and II. In base of a general scenery without considering the legal regulation that exist nowadays according for the vaccine to workers.

Keywords: COVID-19 in the workplace, duty of prevention, vaccination order, right of resistance.

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I	9
El deber de prevención del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los contagios por el COVID-19 en el centro de trabajo	9
1. La seguridad y salud en el trabajo como derecho humano laboral	9
1.1 Los derechos humanos laborales: definición.....	9
1.2 El derecho al trabajo decente y su relación con la seguridad y salud en el trabajo. 11	
1.3 El derecho a la vida y su relación con la seguridad y salud en el trabajo.....	12
1.4 El derecho a la salud y su relación con la seguridad y salud en el trabajo.....	13
1.5 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo.....	15
2. El deber de prevención del empleador y su importancia respecto al COVID-19.....	16
2.1. Definición y naturaleza del deber de prevención.	17
2.2. Regulación del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano.	18
2.3. Aplicación del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los contagios por el Covid-19 en el centro de trabajo.....	19
2.4. La vacunación como una medida de prevención en la relación laboral.	20
CAPÍTULO II.....	25
El deber de obediencia y el ejercicio del derecho de resistencia del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.....	25
1. Alcances respecto al deber de obediencia.....	25
2. Los límites al poder de dirección	27
3. El ejercicio del derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes dictadas por el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.....	28
CAPÍTULO III.....	30
Análisis de supuestos concretos: El 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	30
1. Contexto actual en el Perú	30
2. Análisis de ponderación.....	32

2.1. Ejercicio del derecho de libertad de conciencia y religión frente al derecho a la salud pública, el deber de prevención y protección para garantizar el derecho de la seguridad y salud de los trabajadores.	32
2.2. Ejercicio del derecho a la vida y a la salud personal frente el derecho a la salud de los demás trabajadores.....	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
LISTA DE REFERENCIAS	40



INTRODUCCIÓN

La pandemia generada por el virus que causa el COVID-19 ha originado una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes en nuestro país. Crisis que las relaciones laborales no han sido ajenas ya que estas se vieron afectadas en todos sus aspectos, desde las modificaciones de la forma de prestación de servicios hasta la numerosa cantidad de desvinculaciones realizadas.

A nivel de seguridad y salud en el trabajo, también las relaciones laborales han tenido manifestaciones, ya que, en base al principio de protección, el Estado ha venido promulgando diversas medidas laborales que se deben cumplir en los centros de trabajo, tales como la obligación de implementar el Plan de Vigilancia, Control y Prevención contra el COVID-19 para poder operar de manera presencial y en el cual se establecen lineamientos básicos que las empresas deben implementar para prevenir el contagio del COVID-19.

Actualmente, en nuestro país la aplicación de vacunas es voluntaria y no obligatoria, hoy en día solo se exige la dosis de vacunación completa para determinadas actividades como conciertos, uso de transporte público, entradas a cine, entre otras; asimismo a nivel laboral, recientemente se ha publicado la obligación de que las empresas solo pueden operar presencialmente si sus trabajadores tienen la dosis completa de vacunación.

Este panorama nos permite cuestionarnos respecto a ¿qué sucede con aquellos trabajadores que no deseen vacunarse? ¿puede el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, el derecho a la salud pública, en base a su poder de dirección y finalmente en base a los dispositivos legales promulgados obligar a todos sus trabajadores a vacunarse contra la COVID-19? ¿cuál es el tratamiento que el empleador puede tener con aquellos que no quieran vacunarse? ¿qué sucede con aquellos trabajadores que ejerzan su derecho de resistencia e invoquen vulneración de derechos como el de libertad de conciencia y religión o el de la vida y salud personal para justificar su negativa a dicha indicación?

Dichas interrogantes serán analizadas en el marco de una relación laboral, para ello nos centraremos en estudiar los conceptos legales y derechos fundamentales que se ven implicados, tales como: los derechos humanos laborales y su relación con la seguridad y salud en el trabajo, los derechos que sustentan el deber de prevención y su regulación en el ordenamiento peruano, la vacunación como una medida de prevención frente al contagio del COVID-19, el poder de

dirección del empleador, el deber de obediencia y el derecho de resistencia de los trabajadores y su aplicación en determinadas situaciones de conflicto.

En ese sentido, en el Capítulo I se desarrollará el deber de prevención del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los contagios por el COVID-19 desarrollando el contenido de los derechos de trabajo decente, derecho a la vida y derecho a la salud como derechos que justifican la aplicación de este deber. Asimismo, se explicarán las medidas de prevención que el empleador puede dictar en este contexto del COVID-19 tal como la vacunación y su actual regulación en el ordenamiento peruano y en algunos países a nivel internacional.

En el Capítulo II se analizarán los límites al poder de dirección del empleador y el deber de obediencia de los trabajadores, así como el ejercicio del derecho de resistencia frente aquellas medidas que dicta el empleador y que el trabajador no se encuentra de acuerdo con el cumplimiento por contar con alguna causal de justificación.

Como se explicará en el Capítulo I, el empleador tiene la obligación de establecer medidas preventivas que busquen crear un centro de trabajo decente y que garantice el derecho a la vida y a la salud de sus trabajadores, tal como puede ser la orden de vacunación.

En dicha línea en el segundo capítulo se desarrollará si el trabajador tiene la obligación de obedecer dichas medidas o por el contrario puede hacer uso de su derecho de resistencia y no cumplirlas. Por ello se desarrollará los alcances al deber de obediencia y los límites al poder de dirección del empleador, con el fin de poder determinar cuándo es posible ejercer el derecho de resistencia, lo que nos permitirá validar en el Capítulo III los supuestos en los cuales se invoca el derecho de resistencia frente a la orden de vacunación del empleador.

Finalmente, en base a lo señalado en los capítulos I y II, en el Capítulo III intentaremos dar respuesta a las interrogantes planteadas al inicio de la introducción dividiendo el análisis y las conclusiones en base a dos escenarios: i. en base a la regulación legal actual de nuestro país y las alternativas legales que se pueden aplicar y ii. en base a un escenario general sin considerar los dispositivos legales que existen hoy en día en nuestro país; con el propósito de proponer alternativas que nos permitan dar solución a los casos que puedan presentarse respecto a la obligatoriedad de la vacunación contra el COVID-19 en las relaciones laborales.

CAPÍTULO I

El deber de prevención del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los contagios por el COVID-19 en el centro de trabajo

Las relaciones laborales conllevan una interacción entre los derechos y obligaciones de los trabajadores y del empleador, y el contexto actual que venimos atravesando por el COVID-19 no ha sido ajeno a ello, así pues, tenemos que para hacer frente a los contagios que se ocasionan por este virus el empleador en cumplimiento del deber de prevención debe implementar medidas que garanticen la salud de sus trabajadores y un centro de trabajo decente.

Es en esa línea que muchas veces existirán conflictos entre las partes, ya que pueden presentarse supuestos en que los trabajadores no estén de acuerdo con el cumplimiento de dichas medidas, haciendo uso de su derecho de resistencia, como se explicará en el siguiente capítulo, ante lo cual se tendrá que realizar una ponderación de derechos para buscar brindar soluciones a dichos conflictos, por ello en el presente capítulo analizaremos brevemente qué son los derechos fundamentales, su contenido y cómo estos justifican la aplicación del deber de prevención del empleador.

Asimismo, nos centraremos en su regulación en el ordenamiento jurídico peruano y su aplicación respecto al COVID-19, así como cuáles son las medidas que se pueden dar de manera preventiva en los centros de trabajo para hacer frente al contagio del COVID-19 deteniéndonos específicamente en la vacunación como medida de prevención dictada por el Estado para todos los ciudadanos y su actual regulación en el Perú.

1. La seguridad y salud en el trabajo como derecho humano laboral

1.1 Los derechos humanos laborales: definición.

Para poder entender qué son los derechos humanos laborales debemos primero definir qué se entiende por derechos humanos, al respecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos promulgada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, se inicia en su artículo 1 con la siguiente frase: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Así tenemos que como señala Castillo Córdova (2007),

el Derecho tiene por fin último a la persona humana, por lo tanto, los derechos humanos son el conjunto de bienes humanos que han de ser reconocidos y garantizados por el Derecho a fin de permitir a la persona alcanzar cuotas de perfección humana en la medida que logra satisfacer necesidades o exigencias propia y efectivamente humanas (pp. 37).

Ahora bien, estos derechos que son reconocidos en las Constituciones de los diferentes Estados serán conocidos como derechos fundamentales (Messner, 2007, pag.2), los cuales pueden ser de carácter social, económico, político y también laboral. Son estos últimos los que tienen relación con el ámbito laboral, así tenemos por ejemplo el derecho de la libertad de trabajo, la protección contra el desempleo, la igualdad de remuneraciones, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, el derecho al trabajo seguro en condiciones de seguridad, entre otros y los cuales tienen una protección a nivel internacional.

Por lo tanto, como señala Canessa Montejo, los derechos humanos laborales pueden ser definidos como “aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona”. (pp.3-4)

Es importante preguntarnos por las categorías de estos derechos, al respecto tenemos que, estos pueden ser específicos e inespecíficos.

Se les categoriza como inespecíficos a aquellos derechos que no están establecidos en los ordenamientos jurídicos laborales y son normas tan subjetivas e inherentes a la persona en sí misma, que la rigen en todos los actos de su vida sin necesidad de que para su efectividad se encuentren categorizadas en los ordenamientos jurídicos de cada rama en especial.

Respecto a los específicos, son aquellos derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral interno.

Es decir, el trabajador no solo goza de los derechos que le atribuye el ordenamiento laboral sino los que le son inherentes como persona y ciudadano.

Ahora bien, la problemática surge cuando en el ejercicio de los roles inherentes al trabajo se menoscaban algunos derechos humanos del trabajador, por ello es importante para poder

determinar si nos encontramos en una situación de conflicto y realizar un análisis de ponderación entender frente a qué derechos nos encontramos y cuáles son los que se estarían contraponiendo. En dicha línea para la presente investigación nos interesa concentrarnos en los derechos humanos laborales que están relacionados con el deber de prevención del empleador, como lo es el derecho de la seguridad y salud en el trabajo, en ese sentido, habiendo definido qué se entiende por derechos humanos, la diferencia de estos con los derechos fundamentales y cuándo se consideran derechos humanos laborales, pasaremos a explicar los derechos humanos inespecíficos básicos y esenciales que sustentan la seguridad y salud en el trabajo y cómo se encuentran relacionados con el deber de prevención.

Posteriormente en el siguiente capítulo se desarrollarán los derechos inespecíficos de los trabajadores que pueden verse afectados en determinadas situaciones como las que son parte de análisis del presente trabajo.

1.2 El derecho al trabajo decente y su relación con la seguridad y salud en el trabajo.

El tener un trabajo decente es un derecho humano fundamental inespecífico de todas las personas. Virgilio Levaggi, director regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, señala que “el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”.

La OIT en la agenda 2030 de trabajo decente y desarrollo sostenible señala en uno de sus puntos de trabajo a la seguridad y salud en el centro laboral estableciendo como una de sus finalidades las de proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Es decir, no se puede hablar de derecho al trabajo decente sin cumplir con la seguridad y salud en el trabajo y para ello es importante que los empleadores y los trabajadores conozcan sus derechos y responsabilidades. Así tenemos que parte de estas responsabilidades del empleador es la de cumplir con los deberes de prevención que aseguren un ambiente de trabajo digno y con las condiciones óptimas para desempeñar las funciones de los trabajadores.

El derecho de trabajo decente busca garantizar que en el centro de labores se respete el derecho a la vida y el derecho a la salud de los trabajadores, los cuales se expondrán a continuación.

1.3 El derecho a la vida y su relación con la seguridad y salud en el trabajo.

El Derecho a la vida ha sido reconocido en diversos instrumentos internacionales, así tenemos que el artículo 3° de la Declaración Universal de Derechos Humanos estableció expresamente que “toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”. De igual modo, en el numeral 1° del artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos dispuso que “el derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente”.

Por su lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en sus artículos 4.1 y 5.1 contempló lo siguiente:

Artículo 4.- Derecho a la Vida

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente. (...)

Artículo 5.- Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. (...)

A nivel nacional, la Constitución del Perú lo regula en el inciso 1 del artículo 2 el Derecho a la Vida. Al respecto, Castillo Córdova señala que puede hablarse del derecho a la vida como un derecho humano ya que es una necesidad humana la exigencia de mantener vivo el cuerpo orgánico, que significa el sustento físico de la persona.

Por su lado, el Tribunal Constitucional desarrolla el derecho a la vida en el EXP. N° 7339-2006-PA/TC al señalar el compromiso que tiene el Estado con el Derecho a la vida en el fundamento 60:

60. La Constitución Política de 1993 ha determinado que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; la persona está consagrada como un valor superior, y el Estado está obligado a protegerla. El cumplimiento de este valor supremo supone la vigencia irrestricta del derecho a la

vida, pues este derecho constituye su proyección; resulta el de mayor connotación y se erige en el presupuesto ontológico para el goce de los demás derechos, ya que el ejercicio de cualquier derecho, prerrogativa, facultad o poder no tiene sentido o deviene inútil ante la inexistencia de vida física de un titular. En anterior oportunidad -STC N° 0318-1996-HC/TC- este Tribunal también ha expuesto que la persona humana, por su dignidad, tiene derechos naturales anteriores a la sociedad y al Estado, inmanentes a sí misma, los cuales han sido progresivamente reconocidos hasta hoy en su legislación positiva como derechos humanos de carácter universal, entre los cuales el derecho a la vida resulta ser de primerísimo orden e importancia, y se halla protegido inclusive a través de tratados sobre derechos humanos que obligan al Perú. Como es de verse, el derecho a la vida es el primer derecho de la persona humana reconocido por la Ley Fundamental; es, a decir de Enrique Bernaldes Ballesteros, el centro de todos los valores y el supuesto básico de la existencia de un orden mínimo en la sociedad (La Constitución de 1993 - Análisis Comparado; Lima, ICS Editores, 2a. Edición, 1996, pp. 88).

En dicho sentido, el Estado debe dictar medidas legislativas que procuren el cumplimiento de la finalidad de garantizar la vida de todos los ciudadanos y las relaciones laborales no son ajenas a ello, ya que tanto estas medidas que promulga el Estado como las disposiciones del empleador deben estar orientadas a conseguir esta finalidad de protección de la vida.

Se debe garantizar el derecho a la vida en todos los aspectos, pues como se ha mencionado, es un derecho de primer orden, el cuál es un sustento para la aplicación del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, pues lo que se busca es garantizar la vida de los trabajadores en el centro de trabajo, cuya responsabilidad de garantizar este derecho recaerá en el empleador y esto se logrará mediante la implementación de medidas preventivas que tengan por finalidad que los trabajadores no expongan su vida, su salud y su integridad.

1.4 El derecho a la salud y su relación con la seguridad y salud en el trabajo.

El Derecho a la Salud es recogido en nuestra Constitución Política de 1993 en la cual se establece en su artículo 7 que todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

Castillo Córdova señala que,

el derecho a la salud es un bien humano, ya que la vida de un cuerpo se debe desenvolver dentro de un equilibrio psicosomático que posibilite mantener a la persona en las condiciones óptimas a fin de que pueda poner en acto todas sus potencialidades humanas. (2007)

Por su parte la definición que ha dado el Tribunal Constitucional peruano sobre el derecho a la salud va en la misma línea al señalar al derecho a la salud como la facultad inherente a todo ser humano de conservar un estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como psíquica, así como de restituirlo ante una situación de perturbación de este. (Exp. N° 1429-2002-HC/TC, 19 de noviembre de 2002).

Por lo tanto, de lo mencionado se entiende que el derecho a salud es un derecho humano fundamental, que, busca que el ser humano conserve un estado físico y psíquico óptimo en todos los aspectos de su vida.

En dicha línea Landa señala que, si bien no garantiza que se viva libre de enfermedades, pues la persona siempre está expuesta a adquirir una o a sufrir un accidente que lo incapacite. Lo que garantiza es, en principio, conservar un adecuado nivel de funcionamiento físico y mental del organismo. (2017, pág. 160)

Por ello, es importante que las medidas que el Estado promulgue busquen cumplir con la finalidad señalada de conservar un adecuado nivel de funcionamiento físico y mental del organismo de los ciudadanos y proteger la salud pública buscando que se priorice garantizar con ello el derecho de primer orden como el derecho a la vida.

Ahora bien, uno de los aspectos de la vida del ser humano es el laboral, por lo tanto este ámbito no se ve ajeno a los fines del derecho a la salud que se han mencionado, de conservar un nivel de funcionamiento físico y mental, por ello es que el Estado tiene la obligación de supervisar que los empleadores cumplan con su obligación de proporcionar condiciones de trabajo dignas que garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, es decir, que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores. Como menciona la OIT en su informe Salud y vida en el trabajo: un derecho fundamental (2009) como empleadores, el deber fundamental es proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Como trabajadores, el derecho fundamental es trabajar en condiciones laborales seguras y saludables.

Este derecho inespecífico se relaciona con la seguridad y salud en el trabajo porque son los empleadores quienes tienen que garantizar un centro de trabajo adecuado para los trabajadores con las medidas de salud adecuadas para que puedan desempeñar sus funciones y esta obligación es la que está relacionada con el deber de prevención, que será desarrollado de manera posterior.

Por ello es por lo que los centros de trabajo deben cumplir con el deber de prevención en temas de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la protección del derecho a la salud previamente mencionado y para ello deberán implementar medidas acorde con la regulación estatal.

1.5 El derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo ha sido reconocido a nivel internacional, en dicha línea, Canessa lo define como un derecho humano laboral (2009).

Así tenemos que por ejemplo ha sido reconocido en (subrayado nuestro):

- Art. 23.1. de la Declaración Universal de Derechos Humanos. - “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, **a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (...)**”.
- Inc. b) del art. 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: - “Los Estados Partes del presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: **La seguridad y la higiene en el trabajo**”.
- Art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. - “Toda persona tiene derecho al trabajo **en condiciones dignas (...)**”.
- Inc. e) del art. 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador). - “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho al trabajo (...) que supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: **La seguridad e higiene en el trabajo**”.

- Numeral 3 de la Parte I de la Carta Social Europea. “Todos los trabajadores tienen **derecho a la seguridad e higiene en el trabajo**”.

Documentos que hacen referencia a que los centros de trabajo deben garantizar la seguridad e higiene en el trabajo y que el Estado debe velar por ello. A nivel nacional, dichos documentos internacionales son aplicables de acuerdo con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú de 1993 la cual estableció que las normas relativas a los derechos y libertades se interpretan de conformidad a la DUDH y a los tratados e instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

Asimismo, las disposiciones convencionales (PIDESC y Protocolo de San Salvador) que regulan el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo forman parte integrante del derecho nacional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 55° de la Constitución de 1993.

Por su parte en la Constitución de 1993 el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se configura a partir de los artículos: 23°, el inciso 1° del artículo 2°, y el artículo 7°, los cuales regulan el Estado y el Trabajo, los derechos fundamentales de la persona, como la vida y el derecho a la salud.

Por lo tanto, como se ha podido analizar en los acápite anteriores, si bien el derecho a la seguridad y salud en el trabajo no está expresamente reconocido en la Constitución Política del Perú de 1993, si se hace referencia a él mediante documentos internacional y a través de otros artículos del mismo cuerpo normativo. En ese sentido, es un derecho humano laboral que encuentra su fundamento en el derecho a la vida y a la salud de las personas y el Estado tiene un rol importante ya que debe garantizar y fiscalizar que los empleadores brinden las medidas necesarias a los trabajadores para tener un centro de trabajo decente.

Luego de haber examinado los fundamentos del derecho humano laboral a la seguridad y salud en el trabajo, corresponde ingresar al análisis del deber de prevención del empleador, así como su aplicación en el contexto del Covid-19.

2. El deber de prevención del empleador y su importancia respecto al COVID-19

En el presente capítulo se desarrollará el contenido del deber de prevención del empleador, cuál es su regulación actual en nuestro país, y la relación que tiene con el derecho a la salud de los trabajadores para poder delimitar la obligación que tiene el empleador respecto a este derecho.

Asimismo, se desarrollará la aplicación del deber de prevención en el contexto del COVID-19, cuáles son las medidas preventivas que el empleador puede dar para evitar los contagios en el centro de trabajo sobre todo analizando la vacunación y su regulación actual en el ordenamiento peruano.

2.1. Definición y naturaleza del deber de prevención.

En el marco de las relaciones laborales la libertad de empresa no es absoluta, y debe adecuarse a la regulación legislativa, por ende, debe cumplir con las obligaciones que el Estado le imponga. Así tenemos que el deber de prevención ha sido utilizado en materia de seguridad y salud en el trabajo para señalar la obligación que tiene el empleador de establecer medidas de protección con sus trabajadores que permitan garantizar su vida e integridad.

Como menciona SALCEDO (2000) “el deber de prevención es considerado como uno de los deberes básicos de la relación laboral” (p.15) ya que busca garantizar la vida e integridad de los trabajadores.

Al respecto, Gutiérrez-Solar Calvo (2014) explica que el bien jurídico protegido con el cumplimiento de este deber no es la vida o integridad individual, sino la seguridad en el trabajo de titularidad supraindividual.

A nivel internacional, la Organización Internacional de Trabajo señala que,

La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requisitos en materia de SST con arreglo a las legislaciones nacionales, son responsabilidad y deber del empleador. El empleador debería dar muestras de un liderazgo y compromiso firmes respecto de las actividades de SST en la organización, y adoptar las disposiciones necesarias para el establecimiento de un sistema de gestión de la SST que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras.

Por su lado, la legislación española define el deber de prevención como la obligación del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos profesionales.

Es decir, a nivel internacional se reconoce que el titular de realizar este deber de prevención es el empleador, quien debe asumir el liderazgo y garantizar en los centros de trabajo la protección de sus trabajadores.

2.2. Regulación del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano.

Ahora bien, en nuestro país la obligación de prevención por parte del empleador en las relaciones laborales se encuentra establecido como principio y como deber, pues se establece como principio de prevención que,

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral (Ley 29783, Título Preliminar, 2011).

Se establece como regla general que el empleador debe garantizar en el centro de trabajo la vida, salud y bienestar de los trabajadores y de las personas que se encuentren en sus instalaciones.

Este principio se concretiza en deberes generales y específicos que el empleador debe cumplir y que son desarrollados en la misma normativa y su reglamento, tales como garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión de este (Ley 29783, Artículo 43, 2011).

Asimismo, establece como deberes específicos por ejemplo (Ley 29783, Artículo 49 y 50, 2011):

- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.

- Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- Mantener políticas de protección colectiva e individual.

En línea de lo mencionado nuestra legislación establece que, en base al Principio de Prevención, el empleador tiene el deber de identificar riesgos en cada puesto de trabajo para prevenirlos, controlarlos y/o eliminarlos, pero cuál es la finalidad de este principio de prevención, como se puede deducir de lo mencionado, la finalidad está en garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, es decir garantizar un centro de trabajo con las condiciones adecuadas, es decir, un centro de trabajo decente, que garantice la vida y la salud de las personas que desempeñan funciones en él.

2.3. Aplicación del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo para hacer frente a los contagios por el Covid-19 en el centro de trabajo.

En el contexto actual que venimos atravesando a raíz de la pandemia por el COVID-19 el mencionado deber de prevención también se hace presente, así tenemos que el empleador se encuentra obligado a implementar, antes de reiniciar sus operaciones, el plan de vigilancia, prevención y control contra el COVID-19 emitido en la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA.

Dicho plan de vigilancia establece medidas y lineamientos que los centros de trabajo deben cumplir antes, durante y después de la jornada de trabajo, así como cuando se presenten casos de contagio.

Aunado a ello, el empleador como parte de su deber de prevención debe cumplir con todos los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, establecidos incluso antes de la pandemia,

disposiciones que buscan garantizar un centro de trabajo en óptimas condiciones para que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones.

En ese sentido, debido a que el empleador tiene el deber de prevención y de garantizar un centro de trabajo seguro y decente para todos sus colaboradores respetando el derecho a la vida y a la salud de todos, puede dictar medidas preventivas que busquen cumplir con dicha finalidad, es en este punto que el rol del empleador juega un papel importante de cara a la pandemia que se viene atravesando y los contagios que podrían darse en el centro de trabajo, sobre todo en aquellos puestos de trabajo en los cuales garantizar el aislamiento, distanciamiento y menor número de trabajadores en un lugar resulte mucho más complicado.

Asimismo, desde la seguridad y salud en el trabajo, la Ley 29783 y su Reglamento, establecen que el empleador debe cumplir con implementar medidas que puedan reducir riesgos de la ejecución del contrato de trabajo, en ese sentido se deberá evaluar cada posición e identificar los riesgos que se presenten, como el biológico, de tal manera que se pueda analizar cuáles son las acciones para reducir, eliminar o afrontar dicho riesgo.

Al respecto, la RM 1275-2021/MINSA brinda lineamientos generales que todas las empresas deben cumplir para el reinicio de sus operaciones y poder controlar y vigilar el COVID-19, asimismo, establece que se debe detallar en el plan de vigilancia el grado de exposición que tiene cada trabajador frente a este riesgo en específico, pudiendo ser: riesgo bajo, medio, alto

o muy alto de tal manera que se puedan cumplir con las medidas de prevención de exposición.

Adicionalmente a las medidas que dicha resolución dispone, es necesario analizar si se pueden implementar otras como, por ejemplo, la obligatoriedad del cumplimiento de la orden de vacunación para todos los trabajadores en los centros de trabajo, al respecto en nuestro país actualmente la vacunación es voluntaria, sin embargo, se establecen algunas restricciones que obligan indirectamente a realizarla, tal como se expondrá en el siguiente apartado.

2.4. La vacunación como una medida de prevención en la relación laboral.

Como se señala en el Plan Nacional de Vacunación, desde inicios de la pandemia, se comenzaron a desarrollar vacunas para hacer frente al COVID-19, aprobándose progresivamente diferentes vacunas como Pfizer, Moderna, AstraZeneca, Sputnik V (Gamaleya), Sinopharm, Sinovac, Johnson & Johnson, entre otras.

En el Perú, la vacunación se inició el 01 de febrero de 2021, con el personal del sector Salud, siguiendo el personal de la Policía Nacional del Perú, Fuerzas Armadas y Bomberos.

Posteriormente, la vacuna se ha ido desarrollando por etapas para la población en base al criterio de edad o de padecer alguna enfermedad rara, señalándose que, para cualquier caso, la vacunación es voluntaria.

Ahora bien, se ha señalado que la vacuna contra el COVID-19 es voluntaria, sin perjuicio de ello, se han venido publicando normas o protocolos que condicionan el acceso o uso de servicios públicos si se cuenta con la dosis completa de vacunación. Así tenemos por ejemplo los siguientes:

- RM. 00319-2021-PRODUCE: para consumo de bebidas y alimentos en las salas solo podrán hacerlo las personas inmunizadas con dos dosis de la vacuna contra el COVID-19.
- El protocolo de espectáculos deportivos que organiza la Federación Peruana de Fútbol permite el ingreso del público siempre que cuenten con dos dosis de vacunación.
- Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, establece que los pasajeros del servicio de transporte interprovincial terrestre mayores de 18 años solo podrán abordar si acreditan su dosis completa de vacunación.
- Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, establece que, a partir del 10 de diciembre de 2021, los choferes y cobradores de todo servicio de transporte público, así como los choferes que brindan servicios de reparto (delivery) sólo podrán operar si acreditan haber recibido, en el Perú y/o el extranjero, su esquema completo de vacunación.

A nivel laboral, se publicó la Ley N° 31225, Ley que promueve la adquisición y provisión de la vacuna contra el coronavirus SARS-COV-2 como estrategia sanitaria de vacunación para garantizar su acceso oportuno, en ella se establece que las empresas privadas que logren adquirir la vacuna contra el coronavirus SARS-CoV-2 tendrán la prioridad de inmunizar a su personal dentro del marco del Plan Nacional de Vacunación contra la COVID-19, establecido por el Ministerio de Salud.

Asimismo, se publicó, la Ley N° 31334, Ley que concede el derecho a licencia a trabajadores en el día programado para su vacunación contra el covid-19, con dicha ley se busca que los

trabajadores puedan tener facilidades para acudir a los centros de vacunación en el día programado.

Con fecha 09 de diciembre de 2021, además se publicó el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM que modifica el D.S 184-2020-PCM y que establece que, a partir del 10 de diciembre de 2021, las empresas sólo podrán operar de manera presencial si todos sus trabajadores acreditan su dosis completa de vacunación.

Finalmente, también tenemos que antes del Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, el 03 de diciembre de 2021, se publicó la RM. 1275-2021/MINSA que aprueba la Directiva Administrativa N°321-MINSA/DGIESP-2021 que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2 y en ella se establece que los trabajadores que realicen labores presenciales deben acreditar la doble dosis de vacunación más la dosis de refuerzo.

Ahora bien, pese a las normas señaladas a nivel laboral, y a la exigencia de acreditar la dosis completa de vacunación para los trabajadores que realicen labores presenciales, no existe hoy en día una norma que habilite a los empleadores disponer que la vacunación contra el COVID-19 sea de manera obligatoria para sus trabajadores, ya que con las disposiciones mencionadas se condiciona la operativa presencial pero no se señala que se puede obligar a los trabajadores a vacunarse, pues en el mismo dispositivo legal se establece que aquellos que no cuenten con el esquema de vacunación completa deberán realizar trabajo remoto, en caso sea compatible, y de no serlo, aplicará una suspensión perfecta, salvo las partes acuerden una suspensión imperfecta. Sin embargo, dichas disposiciones dejan en el limbo los supuestos en los que el trabajador alegue una vulneración a sus derechos fundamentales individuales, como el de la salud personal y el de libertad de conciencia y religión; ya que hasta el momento no se precisa qué tratamiento se les debe otorgar.

Al respecto, hasta antes de la publicación del Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, SUNAFIL se pronunció manifestando que la vacunación es voluntaria y que los empleadores no pueden obligar a los trabajadores a vacunarse porque hacerlo sería considerado un acto de hostilización por atentar contra el derecho de libertad de conciencia. Asimismo, al no existir un mandato legal que establezca la obligación de aplicarse la vacuna contra el Covid-19, impedir laborar al trabajador por no encontrarse vacunado constituiría una vulneración a su derecho al trabajo.

En ese orden de ideas, SUNAFIL señala que el empleador podría realizar campañas informativas a fin de poner en conocimiento de los trabajadores las ventajas e inconvenientes de la vacunación, con el objetivo de persuadirlos, mas no obligarlos, a vacunarse.

Sin embargo, dicho comunicado quedaría sin efecto, pues ya existe a la fecha una disposición normativa que habilita al empleador a aplicar una suspensión perfecta para los casos en que no se cumpla con el esquema completo de vacunación.

Sin perjuicio de lo señalado, no se establece hasta la fecha una solución respecto a qué medidas deben aplicar las empresas respecto a los trabajadores que no se vacunen y que cuenten con una justificación válida para ejercer su derecho de resistencia.

A nivel de derecho comparado, tenemos que en otros países han regulado de la siguiente manera respecto a la obligatoriedad de la vacuna ya sea en los lugares públicos o en los centros de trabajo, así tenemos, por ejemplo, en Francia está vigente el requisito de vacunación contra la COVID-19 en su personal de salud, así como los países sanitarios para ingresar a lugares de recreación y cultura. En Ciudad del Vaticano, la vacunación es obligatoria para todos los trabajadores y residentes. O en Brasil, la ciudad de Río de Janeiro exigirá el carnet de inmunización para entrar a espacios públicos.

En Tayikistán se decretó el pasado 3 de julio la vacunación obligatoria a todas personas mayores de 18 año, lo mismo en Turkmenistán.

Hay países donde médicos y personal sanitario deben vacunarse contra el COVID-19 y quienes se nieguen pueden ser sancionados con ser privados de ejercer su profesión o recibir su sueldo, este es el caso de Italia, Grecia, Francia.

Ahora bien, un caso importante a mencionar es el de Nueva York ya que estableció la vacunación obligatoria para el personal de sus hospitales, pero a la vez dio una alternativa para aquellos que no podían hacerlo: someterse a un test cada semana.

En cuando a la posición que tiene la OMS sobre la obligatoriedad de la vacunación, ésta se ha pronunciado señalando las personas deben tener a su disponibilidad toda la información sobre las vacunas para protegerse del COVID-19 y tener la libertad de tomar una decisión sobre inmunizarse o no. Esto, a menos que se encuentren en circunstancias muy específicas, como por ejemplo el caso de algunos trabajadores de salud.

En base a lo mencionado, si bien en nuestro país en base a los dispositivos legales promulgados no es posible obligar a los trabajadores a vacunarse, ya que la obligación va dirigida al empleador, en base al cumplimiento de medidas legales para poder operar, es importante partir de la regulación que se viene dando a través del Derecho Comparado y poder determinar si es justificable que en cumplimiento del deber de prevención, y los derechos mencionados, el empleador puede obligar a sus trabajadores a vacunarse.



CAPÍTULO II

El deber de obediencia y el ejercicio del derecho de resistencia del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo

Como se analizó en el capítulo I, el empleador tiene la obligación de establecer medidas preventivas que busquen crear un centro de trabajo decente y que garantice el derecho a la vida y a la salud de sus trabajadores. Así, por ejemplo, respecto al COVID-19 como mínimo para el retorno de labores debe implementar los lineamientos señalados en la RM.1275-2021/MINSA, asimismo tiene la facultad de implementar medidas de prevención en seguridad y salud en el trabajo según cada puesto de trabajo, de tal manera que pueda reducir o eliminar los riesgos que se presentan.

En dicha línea es preciso analizar en el presente apartado si el trabajador tiene la obligación de obedecer dichas medidas o por el contrario puede hacer uso de su derecho de resistencia y no cumplirlas. Por ello se desarrollará los alcances al deber de obediencia y los límites al poder de dirección del empleador, con el fin de poder determinar cuándo es posible ejercer el derecho de resistencia, lo que nos permitirá validar en el Capítulo III los supuestos en los cuales se invoca el derecho de resistencia frente a la orden de vacunación del empleador.

1. Alcances respecto al deber de obediencia

Uno de los elementos característicos del contrato de trabajo es la subordinación, la cual es definida según Neves Mujica como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. (2007).

En el Perú, si bien no hay una definición legal respecto a la subordinación, el artículo 9 de la LPCL, señala los alcances de ella, al establecer que “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador” ya que el empleador no sólo debe remunerar el trabajo, sino que para conseguir los fines del negocio, dirige y goza de un poder de dirección para establecer los lineamientos para el desarrollo del trabajo.

De esta manera, como menciona (De Lama Laura),

el empleador dirige la labor de sus trabajadores en función de los resultados económicos que persigue, fiscaliza la forma en que se llevan a cabo los servicios y, de darse el caso, sanciona los incumplimientos contractuales que puedan cometer sus empleados.

La dirección que el empleador realiza respecto a la labor de sus trabajadores se materializa mediante ordenes de trabajo, las cuales pueden definirse como,

aquellas indicaciones dadas a conocer al trabajador una vez iniciada la relación laboral— sea a través del empleador por sí mismo o por medio de sus representantes, funcionarios o jefes debidamente autorizados—con tal capacidad coercitiva que modifica la conducta de aquel, conminándolo a hacer o no hacer algo, o a dejar de hacerlo, bajo pena de sanción justamente por efecto de la subordinación o sujeción jurídica de uno hacia otro
(De Lama Laura)

Es respecto a estas órdenes de trabajo que el trabajador tiene el deber de obediencia en virtud de la subordinación antes mencionada ya que el desobedecerlas incluso constituye una falta de tipo grave que puede ser causal de despido.

Ahora bien, es preciso mencionar que estas órdenes de trabajo y el cumplimiento de las mismas se enmarcan en base al principio de buena fe laboral, con la finalidad de no perjudicar ni dañar a ninguna de las partes.

Entiéndase por este principio- deber de buena fe laboral, lo señalado por Pacheco, como la “disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual” (Pacheco-Zerga, 2015)

Por tanto, las disposiciones emanadas por el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo deben ser dadas en base al principio-deber de buena fe laboral y el cumplimiento de estas también deben obedecer al cumplimiento de este principio.

En dicho sentido, se debe tener presente que el incumplimiento de estas puede quebrantar la buena fe laboral, constituyendo en determinados casos un supuesto de causal justa de despido.

2. Los límites al poder de dirección

Ahora bien, uno de los rasgos característicos para determinar la existencia de la subordinación, como señala Pacheco-Zerga, es el poder de dirección del empleador, o llamado también *ius variandi* el cual es definido como la potestad privada derivada de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva.

Este poder de dirección no es absoluto, sino que cuenta con límites, los cuales como señala De Lama, pueden ser internos y externos.

Los internos se encuentran delineados por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección. Por su parte, los externos se corresponden con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador. (García Birimisa, 2009).

Sobre el límite referido a los derechos fundamentales este viene señalado por el artículo 23 de la Constitución, el cual señala que toda relación laboral debe respetar el carácter vinculante de los derechos constitucionales del trabajador y de la dignidad de éste.

Como se desprende de lo señalado, el poder de dirección es la facultad que tiene el empleador para emitir ordenes de trabajo, no obstante, esta facultad se encuentra con dos límites: internos y externos, los cuales deben ser respetados para que las ordenes que emita el empleador sean de observancia obligatoria por los trabajadores, ya que, de no ser así, los trabajadores podrían incumplirlas encontrando razones válidas para dicho incumplimiento.

En ese sentido, respecto a las medidas que el empleador dicte en materia de seguridad y salud en el trabajo, estas deben ser garantizando el principio-deber de buena fe y respetando los límites del poder de dirección, tanto internos como externos.

Por ello, es preciso analizar qué sucede con aquellos supuestos en donde el empleador dicta una orden de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero los trabajadores ejercen su derecho de resistencia invocando justificaciones en base a derechos inespecíficos como: los derechos de libertad de conciencia y religión, o de salud personal.

3. El ejercicio del derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes dictadas por el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo

En las relaciones laborales el empleador dicta ordenes que los trabajadores deben cumplir en ejercicio de sus funciones, no obstante, en algunos supuestos estos pueden no estar de acuerdo con dicha orden y deciden incumplirla, ejerciendo para ello su derecho de resistencia. Pero, qué entendemos por derecho de resistencia.

Garriges define el derecho de resistencia como,

un principio en virtud del cual cabe admitir excepcionalmente la desobediencia frente a aquellas órdenes que no se inscriban al ejercicio regular de las facultades directivas, ya sea por poner en peligro o menoscabar bienes, derechos o intereses del trabajador.

En el ordenamiento peruano, el derecho de resistencia no se encuentra regulado, sin perjuicio de ello, cuando un trabajador considera que una orden del empleador puede vulnerar sus derechos fundamentales tiene la facultad de presentar una denuncia ante la Autoridad de Trabajo o el Poder Judicial a fin de que estas autoridades realicen las investigaciones y sanciones correspondientes.

De esta manera, podemos entender que el uso del derecho de resistencia se da en situaciones excepcionales, en donde exista un abuso de poder por parte del empleador y donde existan conflictos de derechos para los cuales se tendrá que realizar una ponderación de estos a fin de no vulnerar ninguno de estos.

Así tenemos, por ejemplo, que ante una orden del empleador el trabajador puede ejercer su derecho de resistencia en la medida que se estén afectando sus derechos fundamentales. Caso así tenemos, el EXP. 0895-2001-AA/TC mediante el cual el trabajador solicita a ESSALUD que no se le obligue a prestar servicios los sábados, por vulnerar sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia y a la libertad de religión, y a no ser discriminado por motivo de religión ejerciendo su derecho de objeción de conciencia.

En dicho caso se evaluó la necesidad de este tipo de medidas en la empresa, toda vez que hay un conflicto de derechos entre la libertad de empresa y el derecho del trabajador de ejercer su religión, ya que este veía afectado su derecho por la medida que el empleador había dictado.

Al respecto, se realizó una ponderación de derechos y se evaluó si el empleador podía ejercer su derecho sin necesidad de afectar el derecho del trabajador, es decir, realizar una modificación de horarios sin alterar el sábado que era reservado para el ejercicio del culto del trabajador, situación que si podía darse. Por ende, en este caso, debido a que ambos derechos podían ser ejercidos sin tener que afectar el uno al otro, es que el derecho de libertad de religión se garantizó indicándole al empleador que no podía coordinar para el sábado actividades laborales.

Ahora bien, en el siguiente apartado revisaremos el ejercicio de derecho de resistencia del trabajador frente a las indicaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, en específico, respecto a la obligatoriedad de la vacunación para hacer frente al contagio del COVID-19.



CAPÍTULO III

Análisis de supuestos concretos: El 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

Luego de haber desarrollado en el primer capítulo el contenido del deber de prevención y los derechos que lo justifican en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así como la vinculación de este deber respecto a la orden de vacunación que el empleador dicta en cumplimiento de los dispositivos legales actuales y después de analizar en el capítulo segundo cuándo los trabajadores pueden ejercer el derecho de resistencia frente a las ordenes que el empleador puede dictar.

En el presente capítulo desarrollaremos el análisis de supuestos concretos en los cuales el trabajador ejerce su derecho de resistencia frente a la orden de vacunación emitida por el empleador por vulnerar los siguientes derechos: i. el de libertad de conciencia y religión y ii. el derecho a la salud personal para dar respuesta a una de las interrogantes planteadas en la introducción sobre ¿qué sucede con aquellos trabajadores que ejerzan su derecho de resistencia invocando la vulneración de derechos como el de libertad de conciencia y religión o el de la vida y salud personal para justificar su negativa a dicha indicación? Asimismo, en el desarrollo de dicho análisis daremos respuesta a las demás interrogantes referidas a ¿qué sucede con aquellos trabajadores que no deseen vacunarse? y si ¿puede el empleador, en cumplimiento del deber de prevención, el derecho a la salud pública, en base a su poder de dirección y finalmente en base a los dispositivos legales promulgados obligar a todos sus trabajadores a vacunarse contra la COVID-19?

1. Contexto actual en el Perú

Como se ha mencionado en capítulos precedentes, actualmente en nuestro país la vacunación es voluntaria, sin perjuicio de ello, se han establecido disposiciones que generan una obligatoriedad indirecta ya que condicionan el uso de establecimientos u operatividad de negocios a la acreditación de la dosis completa del esquema de vacunación, como sucede con la obligación de las empresas de acreditar que los trabajadores que laboren presencialmente tienen la dosis completa de vacunación.

El D.S N°179-2021-PCM establece que, a partir del 10 de diciembre de 2021, todas las empresas deben acreditar que sus trabajadores tienen la dosis completa de vacunación para poder operar de manera presencial. Asimismo, la RM. N°1275-2021/MINSA aprueba la Directiva Administrativa N°321-MINSA/DGIESP-2021 que reafirma dicha obligación y que se considera trabajador vacunado a aquel que tiene la doble dosis de vacunación más la dosis de refuerzo.

Dichas disposiciones obligan a los empleadores a ordenar a sus trabajadores a que acrediten contar con la dosis completa de vacunación debido a que de no poder acreditarlo no podrán prestar servicios presenciales, en base a lo dispuesto en los dispositivos normativos señalados, que establecen dicha obligación como una medida para garantizar la salud pública. Sin embargo, no se establece en la normativa cuál es el tratamiento legal que se le debe dar a aquellos que señalen que alguno de sus derechos fundamentales se ve afectados, como el derecho de salud personal o el de libertad de conciencia y religión, dejando en el limbo dicho escenario.

Bien, al respecto consideramos que, si los trabajadores no cuentan con la dosis completa de vacunación, en estricto no podrán realizar labores presenciales, con lo cual, si sus funciones son de naturaleza presencial y no pueden ser prestadas de manera remota bajo la modalidad de trabajo remoto, no podrán prestar servicios, lo que conlleva a que no haya pago de remuneración, toda vez que no hay un servicio realizado. En dicha línea, el Decreto Supremo N° 179-2021-PCM ha establecido que, en caso de incompatibilidad de las labores con el trabajo remoto, lo que se debe aplicar es una suspensión del contrato sin goce de haberes, salvo que las partes pacten una suspensión imperfecta. De la lectura de dicho dispositivo legal se concluyen algunos aspectos:

- i. Si las labores del trabajador no vacunado son compatibles con el trabajo remoto, se debe aplicar esta modalidad.
- ii. Si no son compatibles el empleador puede aplicar una suspensión perfecta o acordar con el trabajador una suspensión imperfecta, que puede ser una licencia con goce sujeta a compensación, vacaciones, etc.
- iii. Bajo ningún escenario se habilita la extinción del vínculo laboral.

No obstante, no se señala cuándo el empleador no debe afectar la remuneración del trabajador y cuál es el tratamiento legal por seguir cuando la no vacunación no depende de una decisión interna, sino por un factor externo al trabajador.

En dicha línea, existen supuestos que son necesarios de un especial análisis ya que se basan en el ejercicio del derecho de resistencia del trabajador por afectar un derecho individual inespecífico, como lo pueden ser: el derecho de libertad de conciencia y religión y el de salud personal. Supuestos serán revisados en base a un *test* de ponderación y en base a los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, tal como se señala a continuación.

2. Análisis de ponderación

2.1. Ejercicio del derecho de libertad de conciencia y religión frente al derecho a la salud pública, el deber de prevención y protección para garantizar el derecho de la seguridad y salud de los trabajadores.

El derecho de libertad de conciencia y de libertad de religión si bien pueden confluir son dos derechos distintos.

La conciencia constituye el núcleo central y básico de la personalidad del ser humano, posibilita la integridad moral del individuo y el libre desarrollo de su personalidad.

El derecho de libertad de conciencia es la facultad de formarse su propia conciencia, sin intromisiones, el derecho de pensar con plena libertad, lo que posibilita la propia selección o determinación de valores de acuerdo con los cuales formula su proyecto de vida y la conformación a dicho pensamiento de su actividad externa personal y social.

El derecho humano a la libertad religiosa, como señala Castillo, es reconocer como un bien humano la posibilidad real de decidir realizar y de tener la libertad de realizar actos y manifestaciones de vinculación con la Divinidad.

En el Perú el derecho de libertad de conciencia y religión está regulado en el numeral 3 del artículo 2 de la Constitución de 1993 el cual señala que,

(...) toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el reconocimiento y protección constitucional de la libertad religiosa comporta el establecimiento de los cuatro atributos jurídicos siguientes:

a) reconocimiento de la facultad de profesión de la creencia religiosa que libremente elija una persona. b) reconocimiento de la facultad de abstención de profesión de toda creencia y culto religioso. c) reconocimiento de la facultad de poder cambiar de creencia religiosa. d) reconocimiento de la facultad de declarar públicamente la vinculación con una creencia religiosa o de abstenerse de manifestar la pertenencia a alguna. (Exp. 3283-2003-AA/TC de 15 de junio de 2004. F.J. 18.)

Asimismo, a nivel internacional, la Convención Americana de Derechos Humanos precisa los contenidos del derecho a la libertad de conciencia y de religión en su artículo 12, en los siguientes términos:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de conservar su religión o sus creencias, o de cambiar de religión o de creencias, así como la libertad de profesar y divulgar su religión o sus creencias, individual y colectivamente, tanto en público como en privado.
2. Nadie puede ser objeto de medidas restrictivas que puedan menoscabar la libertad de conservar su religión o sus creencias o de cambiar de religión o de creencias.
3. La libertad de manifestar la propia religión y las propias creencias está sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades de los demás.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas, en su artículo 18, precisa:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y las enseñanzas".
2. Nadie manifestar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias para proteger la será objeto

de medidas coercitivas que puedan menoscabar su libertad de tener o adoptar la religión o las creencias de su elección.

3. La libertad de seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

Como se mencionó en la introducción, en el ejercicio del poder de dirección que tiene el empleador se pueden dictar ordenes que en algunos casos entraran en conflicto con los derechos fundamentales, tal como sucede en el presente caso en que para poder operar presencialmente las empresas tienen que acreditar que sus trabajadores cuenten con el esquema completo de vacunación, ahora bien este tipo de medidas entrarán en conflicto con derechos inespecíficos de los trabajadores como el de libertad de conciencia y religión, ya que muchos trabajadores por ejercicio de su fe no pueden vacunarse, ya que se basan en general por:

(1) dilemas éticos relacionados con el uso de células de tejidos humanos para crear vacunas, y (2) creencia de que el cuerpo es sagrado y que no debe recibir ciertos químicos, sangre o tejidos de animales, y que debe ser sanado por Dios, o por medios naturales (The College of physicians of Philadelphia).

Ya antes se han dado casos en los cuales las medidas laborales han colisionado con el derecho de libertad religiosa, por ejemplo, el caso del EXP. 0895-2001-AA/TC mediante el cual el trabajador solicita a ESSALUD que no se le obligue a prestar servicios los sábados, por vulnerar sus derechos constitucionales a la libertad de conciencia y a la libertad de religión, y a no ser discriminado por motivo de religión ejerciendo su derecho de objeción de conciencia.

En el caso en concreto, materia de análisis del presente artículo, consideramos que, si bien los trabajadores tienen derecho de libertad de conciencia y religión, este no es un derecho absoluto, sino que tiene sus límites. En ese sentido, para poder determinar su aplicabilidad y si se está vulnerando cuando se le exige acreditar la dosis completa de vacunación, debemos realizar un análisis de ponderación en base a los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad y analizarlo respecto al derecho a la salud pública y el deber de prevención del empleador, que viene justificado por el derecho a la vida, a la salud y a un trabajo decente.

Los derechos fundamentales, en este caso el derecho de libertad de conciencia y religión, y sus respectivas limitaciones deben ser objeto de una interpretación finalista, sistemática y acorde con la realidad social, considerando las respectivas consecuencias sociales y políticas.

Así pues, no es de sorprendernos que actualmente nuestra sociedad atraviesa por una de las peores crisis económicas, sociales y sanitarias, siendo que el COVID-19 viene teniendo diferentes mutaciones que hacen que el contagio sea mucho mayor y los efectos del mismo

sean mucho más graves. En esa línea, garantizar la salud pública es una prioridad para el Estado; y en cumplimiento de las disposiciones que este emite, el empleador debe buscar garantizar un lugar de trabajo decente que, como se ha mencionado en el primer capítulo, garantice las medidas de salubridad necesarias para evitar los contagios en él. Así tenemos que una de estas medidas que buscará garantizar la salud pública y de los trabajadores que presten servicios de manera presencial es la orden de vacunación.

Por lo tanto, ante la ponderación de un derecho individual como la libertad de conciencia y religión, tenemos la protección de un derecho colectivo que es la salud pública. En esa línea, en base al deber de prevención del empleador en el centro de trabajo y en base a la normativa actual, se justifica que la vacunación sea exigible a todos los que realizan labores presenciales por las siguientes principales razones: i. la vacunación es un medio idóneo para preservar la salud, ii. es a la fecha el único instrumento que puede hacer frente al Covid-19, no existe otro que tenga el mismo impacto y iii. la afectación al derecho de libertad de conciencia y religión es menor a la protección que se realiza del derecho a la vida y a la salud pública con la aplicación de la vacuna.

Al respecto, es importante considerar el pronunciamiento que se ha venido dando en otros países así por ejemplo tenemos que en el estado costarricense se ha establecido en la sala de justicia lo siguiente:

“la importancia de la vacunación como parte de la asistencia sanitaria esencial que debe garantizar el Estado costarricense en aras de proteger el derecho fundamental a la salud de todas las personas, y, en segundo lugar, que el resguardo de la salud pública y la prevención de las enfermedades constituye un fin constitucionalmente legítimo que puede justificar válidamente la obligatoriedad de las vacunas”

Por lo tanto, en el presente supuesto en el que el trabajador ejerce su derecho de resistencia frente a la orden de vacunación del empleador como condición para realizar funciones presenciales, concluimos que tras una ponderación de derechos es justificada la medida señalada por el Estado de exigir el esquema completo de vacunación y por parte del empleador de dar cumplimiento de dichas disposiciones, toda vez que considerar válido el derecho de resistencia de los trabajadores en este supuesto significaría abrir otras puertas para que aleguen infracción a otros ideales y por ende infracción del derecho de libertad conciencia lo cual generaría que no se termine por cumplir con la finalidad de la vacuna, prevenir/reducir los contagios e impacto del COVID-19.

2.2. Ejercicio del derecho a la vida y a la salud personal frente el derecho a la salud de los demás trabajadores

Respecto al derecho a la salud nos remitiremos a lo analizado conceptualmente en el Capítulo I en el cual se desarrolla la regulación en nuestro país y el contenido esencial de dicho derecho.

Ahora bien, en el contexto actual del COVID-19 que venimos atravesando, frente a la orden de acreditar la dosis completa de vacunación, puede darse el supuesto en que existan trabajadores que no puedan realizarlo debido que alguno de los elementos que componen la vacuna contra el Covid-19 puede generar un efecto negativo en su salud, pudiendo incluso llevarlo a la muerte. En ese sentido, en aras de proteger su salud individual es imposible que pueda aplicarse la vacuna mencionada.

En este escenario al realizar una ponderación entre la salud personal y la salud pública resulta desproporcional e irracional atentar la vida de una persona cuando lo que se busca con la aplicación de estas vacunas es garantizar la salud de los ciudadanos. En dicha línea, frente a la orden de vacunación emitida por el empleador para realizar labores presenciales en cumplimiento de los dispositivos legales vigentes, la vulneración al derecho a la salud personal sería considerado como una justificación válida para el ejercicio del derecho de resistencia del trabajador.

Pues de la ponderación realizada se concluye: i. no cumple el criterio de idoneidad, ya que si bien la vacuna ayuda a evitar los contagios del Covid-19, el aplicarla al trabajador puede generar un atentado contra su derecho a la salud personal y a la vida, ii. cumpliría con el criterio de necesidad ya que la vacuna sigue siendo la única herramienta que tiene mayor impacto frente al Covid-19 y iii. no cumple el criterio de proporcionalidad y razonabilidad ya que, al obligar al trabajador a vacunarse, estaríamos atentando contra su derecho a la vida personal, y si bien buscamos garantizar la salud pública, dicha medida no puede ser a costas de la salud de un grupo determinado de personas, por lo tanto, no es una medida proporcional ya que estaríamos obligando al trabajador a aplicarse una herramienta médica que puede afectar su salud personal e incluso quitarle su vida.

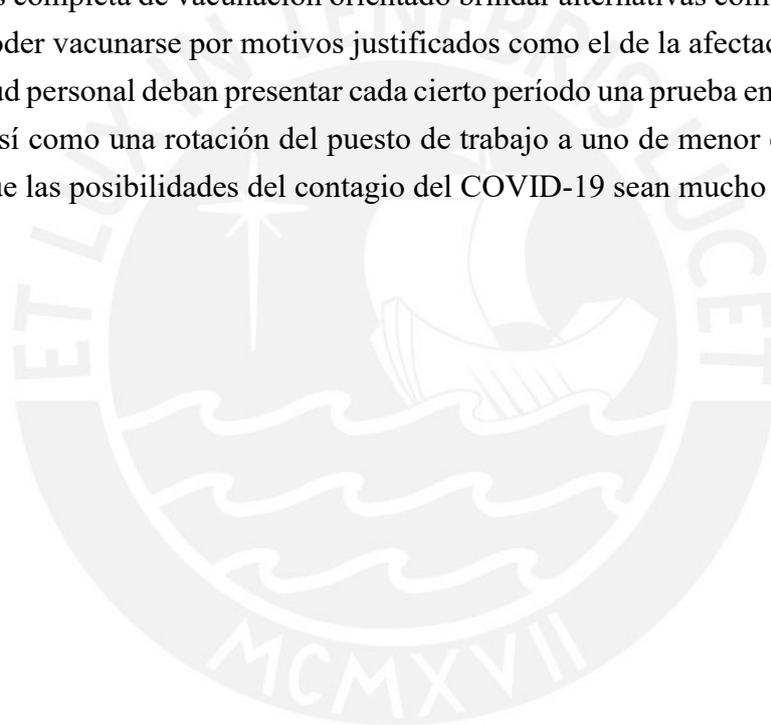
Frente a este supuesto, es necesario que cuando algún trabajador ejerza su derecho de resistencia invocando la afectación a su derecho a la salud personal, debe de poder acreditar documentaria y formalmente mediante un sustento médico que al aplicarse la vacuna contra el COVID-19 se está poniendo en riesgo su vida.

Si bien al día de hoy, no existe una salida legal, ya que estrictamente lo que correspondería es la aplicación de una suspensión perfecta en caso las partes no acuerden lo contrario, si se podría

analizar si se puede configurar que en base a certificados médicos se demuestre existe una incapacidad para laborar presencialmente ya que la aplicación de la vacuna pone en riesgo la salud personal, y por ende el empleador deba considerar el incumplimiento a la orden como justificado y ser considerado un supuesto de suspensión imperfecta de labores.

Ahora bien, en este último punto es importante revisar si a nivel de subsidios procede el reembolso correspondiente pasado los 20 primeros días, para ello considero también es necesario una precisión normativa.

Sin perjuicio de lo mencionado, frente a un análisis general y a fin de poder garantizar que no exista una suspensión del vínculo laboral, ya sea perfecto o imperfecto, es importante que el Estado promulgue normas que complementen la disposición que fija la obligatoriedad de acreditar la dosis completa de vacunación orientado brindar alternativas como por ejemplo que en caso de no poder vacunarse por motivos justificados como el de la afectación del derecho a la vida y a la salud personal deban presentar cada cierto período una prueba en la que se descarte el COVID-19, así como una rotación del puesto de trabajo a uno de menor contacto y riesgo, de tal manera que las posibilidades del contagio del COVID-19 sean mucho menor.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Actualmente, nos encontramos en un contexto de crisis sanitaria por la pandemia que venimos atravesando por el COVID-19, por ello nuestro país se encuentra en un estado de emergencia nacional, lo que ha conllevado a que se implementen medidas que ayuden a hacerle frente a los contagios y al impacto de este virus. Así tenemos que, pese a que la vacunación es voluntaria, se han dado medidas que indirectamente están obligando a los ciudadanos a vacunarse.
2. En cumplimiento de dichas medidas, los centros de trabajo están emitiendo disposiciones que ordenan la vacunación para sus trabajadores que realicen labores presenciales ya que de no hacerlo no pueden prestar servicios y si no son funciones compatibles con el trabajo remoto, se procederá a suspender perfectamente la relación laboral, salvo se acuerde lo contrario.
3. Ante el escenario planteado, concluimos que las disposiciones que emiten el empleador para cumplir con las disposiciones del Estado son justificadas y se enmarcan en cumplimiento del deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo y en los derechos a la vida, a la salud pública y al trabajo decente. No obstante, es necesario revisar algunos casos específicos en los que los trabajadores hagan ejercicio de su derecho de resistencia por considerar una afectación a sus derechos inespecíficos como lo son: de libertad de conciencia y religión y a la vida y a la salud personal.
4. Respecto al derecho de libertad de conciencia y religión se concluye que luego de realizar un *test* de ponderación frente al derecho a la salud pública y en cumplimiento del deber de prevención del empleador, la afectación al derecho de libertad de conciencia y religión es menor a la protección que se realiza del derecho a la vida y a la salud pública con la aplicación de la vacuna, por ende, en dichos casos, procedería la aplicación de una suspensión perfecta, salvo las partes celebren un acuerdo en contrario; dicha posición en cumplimiento de los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.
5. Respecto al derecho a la vida y salud personal se concluye que luego de realizar un *test* de ponderación no cumple con los criterios de idoneidad y proporcionalidad ya que, al obligar al trabajador a vacunarse, estaríamos atentando contra su derecho a la vida personal, y si bien buscamos garantizar la salud pública, dicha medida no puede ser a costas de la vida

y de la salud de personas, por lo tanto, no es una medida proporcional ya que estaríamos obligando al trabajador a aplicarse una herramienta médica que puede afectar su salud personal e incluso quitarle su vida.

Es por ellos que en este caso se configuraría un supuesto válido del ejercicio de derecho de resistencia y en aras de no afectar la remuneración del trabajador por la aplicación de una suspensión perfecta, debería evaluarse: i. si procede ser considerado como un supuesto de suspensión imperfecta por contar con un informe médico que señale la imposibilidad de vacunarse y por ende el correspondiente reembolso por subsidio o ii. brindar una alternativa a estos casos de tal manera que el trabajador pueda seguir laborando, como la realización de pruebas periódicas de descarte de COVID-19 y/o la rotación de puestos de trabajo a posiciones de menor exposición y riesgo.

6. Es importante establecer como recomendación que el Estado promulgue dispositivos legales eficientes y que brinde alternativas para aquellos trabajadores que no puedan cumplir con esta medida de prevención para garantizar la salud pública, como lo es la vacunación contra el COVID-19, ello con la finalidad de no afectar el derecho al trabajo de los ciudadanos y de no afectar derechos individuales como los pueden ser la vida y la salud personal.

LISTA DE REFERENCIAS

- Belén Conthe Alonso-Olea. (16 de febrero de 2021). ¿Puede la empresa obligar a sus empleador a vacunarse del COVID-19? *Elderecho.com*. Recuperado de <https://elderecho.com/puede-la-empresa-obligar-a-sus-empleados-a-vacunarse-del-covid-19>
- Beltrán, Juan Luis (2012) Vacunas obligatorias y recomendadas: régimen legal y derechos afectados. *Derecho y Salud*. Valencia, volumen 22, número 1, pp. 9-30.
- Benjamín O. Alli (2009) Principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo. Segunda Edición. Recuperado a partir de ISBN 978-92-2-120454-1.
- Castillo Córdova, L. (2007). Los derechos constitucionales. Elementos para una teoría general. Palestra Editores.
- Canessa Montejo, Miguel F. Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. Derecho PUCP, pp. 3-4.
- De Lama, M. (2013) El Ius Resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4447>
- Editorial ED (01 de setiembre de 2020). ¿Es posible declarar obligatoria la vacuna contra el COVID-19 en Perú?. *Enfoque Derecho*. Recuperado de <https://www.enfoquederecho.com/2020/09/01/es-posible-declarar-obligatoria-la-vacuna-contra-el-covid-19-en-peru/>
- García Birimisa, E. (2009). El ejercicio del poder de dirección y el uso del correo electrónico en el ámbito de trabajo. En *Estudios de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. (pág. 214). Lima: Grijley.
- Landa, César (2017) Tema 22. Derecho a la Salud. Los derechos fundamentales. Lima: Fondo editorial de la PUCP.
- Mortola, Ítalo; Atarama Mario (abril, 2021) ¿puede un trabajador negarse válidamente a vacunarse contra el COVID-19? *Soluciones Laborales*.pp.115-129

Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. . Lima: Fondo Editorial de la Pontificia

Ospina Salinas, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad*, vol.37, pp. 181-183. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170>

Pacheco Zerga, Luz. (2013) El deber de obediencia del trabajador en Homenaje por 25 años de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, *SPDTSS*, Lima, pp. 65-80.

Valdeolivas García, Yolanda (2011). El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales. Dykinson; Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado a partir de <http://hdl.handle.net/10486/13741>.

