



DECANATO DE DERECHO

Título de la monografía:

La ilegalidad del despido a los empleados que no se quieran vacunar contra el Covid en República Dominicana año 2021

Sustentadas por:

Michel Carolina Holinger Vargas	2013-1970
Reynaldo Soriano Soriano	2015-0107
Delia Maydee Aristy Martínez	2015-2887

Asesores:

Pedro Fausto Gálvez Flores
Francisco Antonio Pérez Lora

**Monografía para optar por el título de
Licenciatura en Derecho**

Distrito Nacional, República Dominicana
Agosto 2021

Título de la monografía:

**La ilegalidad del despido a los empleados que no se
quieran vacunar contra el Covid en República
Dominicana año 2021**

Tabla de Contenido

Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Introducción	1
Definición del tema	2
Objeto de estudio:	2
Planteamiento del problema	3
Preguntas punto de partida	4
Marco espacial	5
Objetivos de la investigación	5
Justificación de la investigación.....	5
Capítulo I:	7
Terminación del contrato de trabajo.	7
1.1 Conceptualización y terminación del contrato de trabajo	8
1.2 Antecedentes.....	8
1.3 Dimisión.....	9
1.4 Despido	9
1.5 Desahucio.....	11
1.6 Derechos y Deberes de los trabajadores	12
Capítulo II:	15
Derechos fundamentales de los trabajadores	15
2.1 Derecho a la Salud	16
Principales características del derecho a la salud.....	16
2.2 Derecho a la no discriminación.....	18
2.3 Derecho al desarrollo de la personalidad	19
Capítulo III:	21
Vacunas	21
3.1 Tipos de vacunas del Covid.....	22
3.2 Países de América Latina con positividad más alta.....	23
3.3 Dosis adquiridas por los países de Latinoamérica	24

3.4 Empresas fabricantes de la vacuna.....	25
Capítulo IV:	26
Criterios en cuanto a la obligatoriedad de la vacuna	26
4.1 Criterio de la constitución	27
4.2 Tratados internacionales	28
4.3 Resolución del senado	29
4.4 Criterio del conep de Rep Dom	30
4.5 Criterio de las religiones	30
Conclusión	32
Recomendaciones	34
Bibliografía	35
Anexos	38
Anexo #1: Anteproyecto.	39
Anexo #2: Entrevista al Lic. Gregory Caminero.....	53

Dedicatoria

Esto es dedicado a mis padres, ellos que siempre apostaron a mí, por ser los pilares de mi vida y de mi carrera completa. Sin ustedes yo hoy no estuviese aquí, por enseñarme que todos los días debemos levantarnos con las ganas de seguir luchando por nuestros sueños, por hacerme una mujer de bien, por enseñarme todo aquello que está mal. A mi esposo que tu sí que aguantaste todos esos cambios emocionales que me daban, me diste a entender que cuando todo parezca estar mal es porque Dios nos tiene algo mejor, que no debemos bajar la guardia y seguir adelante. A nuestro asesor de monográfico Pedro Gálvez, por su disposición siempre a ayudarnos y por la orientación para que esto fuera posible.

Reynaldo Soriano Soriano

Dedicatoria:

Este logro se lo dedico primeramente a Dios, luego a mis Padres que siempre han estado conmigo, que me han guiado por buen camino enseñándome lo que está bien y lo que está mal, que siempre me han alentado a dar pasos adelante, para así convertirme en un buen hombre. A mis hermanas que siempre han estado pendiente del proceso y que me han ayudado en lo necesario. A mi novia que siempre ha estado ahí aportando un granito de arena para lo que es uno de muchas metas y logros que deseó obtener.

Dedicatoria

En primer lugar, gracias por el Dios que iluminó mi camino durante esta caminata quiero agradecer ante todo a Dios por la fuerza y el coraje a lo largo de este largo viaje dedico este trabajo con todo mi amor a mis padres y hermanos que con su afán y sacrificio colaboraron para que mi sueño se cumpla por ser parte esencial en mi vida.

También se la dedico a mi adorado hijo Rodrigo posiblemente en este momento no entiendas mis palabras, pero para cuando seas capaz, quiero que te des cuenta de lo que significas para mí. Eres la razón de que me levante cada día a esforzarme por el presente y el mañana, eres mi principal motivación como en todos mis logros, en este has estado presente. Muchas gracias, hijo mío.

Dedico de manera especial a ti hermana mía Rosmery pues fuiste la principal para la edificación de mi vida profesional, sentaste en mi la base de responsabilidades y deseo de superación, te amo y te adoro y lo sabes por la gran persona que eres y tu gran corazón me llevan a admirarte cada día más gracias a Dios por concederme una hermana como tú eres más que una hermana eres mi amiga eres todo.

Agradecimiento

Quiero darle las gracias al Dios todo poderoso, que me dio la sabiduría y la fuerzas para llegar aquí, por permitir que día tras día diera un poco más de mí. Por darme una familia tan hermosa que se preocupaban por verme triunfar.

Darles las gracias a mis padres Cesar Aristy y Nilsa Martínez, sin ellos esto no hubiese sido posible, gracias padres por siempre inculcarme por los buenos caminos, por luchar día tras día por verme aquí, se los dije que no iba a defraudarlos y que ustedes toda su vida nunca se sentirían avergonzados de mí. Los amo, gracias por todo padres. Papi, gracias por ser el modelo masculino en mi vida, por tu apoyo incondicional y enseñarme que siempre hay que estar con ganas de luchar por la vida. Mami, gracias por tu dulzura y esa manera sin medida de amar, mi mejor amiga, mi modelo a seguir, la mujer que a pesar de todo soporta mis errores y me tiende su mano.

¡Los amo!

A mis hermanos Kenny Ozuna y Máximo Aristy, gracias hermanos porque ustedes de una manera u otra me daban fuerzas para seguir de pie, que cuando yo sentía que no podía más pensaba en ustedes, gracias por soportarme mis cambios emocionales. Son mi fortaleza, gracias por recordarme todos los días lo especial que soy para ustedes.

¡Los amo!

A mi abuelo paterno Máximo Aristy Caraballo, por siempre extenderme su mano para verme brillar. Por su amor incondicional y su manera tan peculiar de brindar cariño. Sé que su corazón rebosa de alegría porque su primera nieta ha culminado una de sus etapas más importante.

¡Te amo abuelo!

A mi abuela materna Rosa Martínez, abuela gracias por estar siempre pendiente de mí, por celebrar conmigo los logros de mi vida. Aún en la distancia siempre estuviste pendiente de mí y de todo el proceso de mi carrera.

¡Te amo!

A mi abuela paterna Linda Ureña (fallecida), abuela sé que allá arriba en el cielo tienes una fiesta por este logro mío, tus llamadas, tus consejos, tus anhelos fueron muchos conmigo abuela querida. Te extraño un montón, tu nieta esta que siempre quisiste que fuese un orgullo para ti, aquí está abuela cumpliéndote tu sueño. Sé que desde allá arriba me proteges.

¡Te amo y te extraño mucho!

A mi bisabuela paterna Delia Caraballo, abuela sabes lo especial que has sido tu para mí en esta etapa, hoy a tus 98 años de edad me has enseñado muchas cosas que hoy en día han sido cosechadas, fue lo que sembraste en mi y eso te regalo. Las lágrimas que derramabas todos los días cuando me veías que tenía que irme sola para Santo Domingo atrás de mis sueños sé que no fueron pocas pero aquí estoy para que veas que no te defraudé.

¡Te amo demasiado!

A mi tía Altagracia Aristy, tía querida se lo feliz que te sientes por verme donde estoy, esos días que me esperabas todos los viernes con mi comida hecha cuando llegara porque sabías que llegaba cansada y con hambre. Gracias tía querida. Por siempre estaré agradecida de usted por todos sus consejos.

¡Te amo!

A mi abuelastra paterna Rosa Canepa, gracias por siempre estar dispuesta a ayudarme y brindarme ese cariño tan especial que me tienes, por acogerme como tu nieta y darme esos consejos tan sabios que has sabido darme.

¡Te quiero!

A mi esposo Luis Solimán, gracias amor por ser mi soporte cada día, por esas veces que te sentabas a escucharme cuando yo sentía que debía dejar todo y tú me hacías entender que no era así. Gracias por ser mi paño de lágrimas todo este tiempo, eres mi pilar y lo sabes, eres el mejor hombre que una mujer puede tener a su lado.

¡Te amo!

A mi suegra Ana Lora, gracias suegra por siempre estar al pendiente de cómo iba en los estudios y brindarme ese cariño tan especial que me tiene.

¡La quiero mucho!

Reynaldo Soriano Soriano

Primeramente, quiero darle las gracias a nuestro señor por permitirme llegar hasta aquí, a mi madre Onicia Margarita Soriano por ser mi apoyo durante esta travesía, por hacer esto posible, a mi padre Reinaldo Soriano por enseñarme hacer un hombre paciente y con responsabilidad gracias a él se lo que es tener amor por los demás, gracias por todo. Agradezco a mis hermanas Raychely Soriano Soriano y Betionny Soriano Soriano por su apoyo incondicional y siempre tener una respuesta positiva para mí. Quiero agradecerles a mis compañeros por siempre estar a mi lado en los momentos que los necesite, por ayudarnos mutuamente y darnos la mano en los momentos necesarios, a mis maestros por cada enseñanza, por su dedicación y empeño, por tener paciencia con cada uno de nosotros y hacer su mayor esfuerzo en que cada estudiante comprendiera cada clase. Gracias a todas las personas que formaron parte de esta maravillosa etapa sin ustedes esto no hubiese sido posible, Gracias a mi novia Viannelis De León Castillo por todo, por estar ahí y apoyarme en todo lo que necesite. A la universidad Apec por brindarme las herramientas y los conocimientos necesarios para culminar esta linda etapa de mi vida y brindarme esta plataforma en la cual conocí a mucho de mis compañeros de clases.

AGRADECIMIENTO:

A MI DIOS TODOPODEROSO

Por permitir que este día llegara, por guiarme todo este camino, por regalarme una familia y seres queridos tan maravillosos, por hacer milagros en mi vida, por demostrarme cuán grande puedes ser, por no desampararme en los momentos difíciles, por ponerme pruebas para hacerme más fuerte y por obsequiarme una segunda oportunidad de vida, Dios tú eres único te amo y lo sabes.

A MI MADRE: Ysabel Vargas

Quiero agradecerte infinitamente por ser el canal que Dios utilizó para traerme al mundo, siempre dices que somos una bendición, pero la bendición fue que me tocaras como madre, mami si me dieran la oportunidad de elegir, te elegiría un millón de veces más, eres mi fortaleza, la reina de mi castillo, hoy por ti soy la mujer que soy, gracias mami por pelear las batallas junto a mí, por darme ánimos cuando más lo necesité y por siempre decirme que “El tiempo de Dios es perfecto”, ma’ tú “ Michel Carolina” lo logró.

A MI PADRE: Rodolfo Holinger

Por ser el primer hombre de mi vida, por ser la luz de mis ojos, por ser ese padre incasable con el que siempre puedo contar a pesar de todas las adversidades, gracias papi por siempre apoyarme, por llenarme de los valores y responsabilidades.

Que como mujer y profesional debo inculcar en los demás, gracias papi por llevarme por el camino del bien llenándome de consejos que hoy me han permitido obtener el triunfo.

A MIS HERMANOS: Ana delia, Rosmery y Breilin

Por ser mis cómplices en todo, por ser esos hermanos tan increíbles que el Señor me regaló, mis triunfos son sus triunfos, gracias por apoyarme y brindarme ese ánimo para poder seguir adelante, espero que este logro sea un ejemplo que puedan seguir, los amo, y quiero que persigan sus sueños, así como yo seguí el mío.

A LA UNIVERSIDAD APEC:

Por darme el privilegio de pertenecer a ella y brindarme las herramientas para poder convertirme en una profesional de bien para la humanidad.

A NUESTRO ASESOR:

Lic. Pedro Galvez por saber ilustrarnos, guiarnos y apoyarnos en la culminación de nuestra carrera, quien nos orientó con sus conocimientos y nos brindó su paciencia y experiencia durante este camino, por ser esa persona en la que depositamos nuestra confianza y nos honró dando lo mejor de él para nosotros, estaremos eternamente agradecidos.

A MIS PROFESORES:

Lic. Elyzabeth Arzeno, Lic. Elías Santini, Lic. Danilo Caraballo, Lic. Máximo Correa, Lic. José De Paula, Lic. Gladys Suero, Lic. Ramón Martínez, Lic. Kirsy Romero, S Lic. Santo Román y Lic. Adalberto Adames, por brindarnos sus conocimientos de forma desinteresada y guiarnos durante nuestra carrera y formarnos para ser los profesionales que en el futuro alcanzaran el éxito

Introducción

En esta monográfico hablaremos sobre La ilegalidad del despido a los empleados que no se quieren vacunar contra el covid en República Dominicana año 2021 recordemos que esta enfermedad ha con llevado a que muchas personas pierdan sus empleos porque los establecimientos donde laboraban quebraron por culpa de la pandemia, esto aumento la tasa de desempleo y la cual se puede ver más afectada con la aplicación de despido masivos a quienes no se vacunen.

La pandemia del covid 19 ha generado una crisis sanitaria, económica y social sin precedente a nivel mundial y regional. El desarrollo, junto a la fabricación y aprobación de las vacunas, se prevé que se pueda erradicar el virus, pero hasta el momento no ha sido posible, la misma ha tenido efecto secundario, en algunas personas, lo que es normal por ser algo nuevo para el cuerpo.

Esto ha causado que muchas personas tengan miedo a vacunarse por las noticias de lo que está pasando, al final los empresarios que son de la masa más afectada por la pandemia han tomado la decisión de que las vacunas sean obligatoria o despiden a los trabajadores, hay dos teorías con estas acciones tomadas. Una dice que la vacuna puede ser obligatoria porque se protegen los derechos los colectivos, la otra establece que los estados no pueden obligarte por el derecho al libre desarrollo.

El gobierno dominicano adquirió un todas las dosis necesarias para que cada persona de nuestro país pueda tener sus dos dosis, pero su especifico que no quiere obligar a las personas a vacunarse, están apelando a la conciencia de las personas y dando como incentivo mayor el levantamiento del toque de queda en las provincias que tengan el 70% de su población vacunado, esto traerá consigo la reactivación de la economía y volver a la normalidad, pero todavía no hay obligación ni tampoco discriminación a los que no se vacunen.

Definición del tema

Los despidos son la facultad que tiene el empleador de terminar el contrato, este puede terminar por causa justificada o no justificada, la diferencia de uno a otro es que para que sea justificada debe ser por una falta del trabajador y esta se encuentran enumerada dentro del código de trabajo.

Objeto de estudio:

Determinar si es justificada o no el despido por negarse a vacunar contra el covid 19

Modelo o instrumento: Constitución, código de trabajo, resoluciones del ministerio de trabajo, ley 42-01, tratados internacionales.

Introducción.

Campo de acción: La República Dominicana.

Planteamiento del problema

Planteamiento, formulación y sistematización

Con la llegada de las vacunas del covid, tenemos una luz al final del camino para poder terminar con esta pandemia que tantos daños ha hecho, tanto en la salud, como en la economía. Las vacunas no erradican en su totalidad el virus, pero le disminuye los efectos que este causa y por tanto es un deber como ciudadano el vacunarse, mas no se pueden obligar a nadie a vacunarse y se está haciendo una nueva practica de los empresarios es que quieren obligar a los trabajadores a que se vacunen, para que se enfrente el virus, aunque sabemos que debemos hacerlos no es una obligación del ciudadano el ir a vacunarse y ni si quiera el estado que debe ser quien vele por la salud de la gente pueden hacer que las personas se vacunen.

Esta práctica que sale a diario en la noticia y por las redes sociales, ha traído problemas, la pandemia del covid 19 ha traído una crisis financiera, la recomendación de la OMS es que las personas se vacunen, para enfrentar lo que es la pandemia y volver a la normalidad y es donde están de acuerdo el sector empresarial, los trabajadores, los religiosos y el estado, en donde viene el desacuerdo es obligando a las personas a que se vacunen y amenazándolo con perder su empleo y sus prestaciones, en caso de este negarse a poner la vacuna.

Recientemente el presidente constitucional de la República Dominicana Luis Rodolfo Abinader, conjunto al ministro de salud has establecido que no van a obligar a nadie que por el contrario están motivando a que se vacunen por amor al prójimo y para cuidarnos el uno a los otros. En otros países están entregando incentivos a las personas que se vacunen, para no obligarlas.

Algunos religiosos entienden que la vacuna es el anticristo y es el sello de la bestia, y por eso se están negando a vacunarse, recordemos que todos tenemos libertad de empresas y libertad religiosa la cual se ve afectada por la obligatoriedad de la vacuna.

Preguntas punto de partida

1. ¿De qué trata la investigación?

Determinar la ilegalidad de los despidos a trabajadores que no quieran vacunarse.

2. ¿En qué contexto o lugar se ubica, dónde se va a realizar?

En República Dominicana año 2021

3. ¿Si el tema es de interés y por qué?

Es importante porque la población dominicana desconoce si se puede despedir o no un trabajador por no vacunarse. Crea incertidumbre a los trabajadores sobre la vacuna.

4. ¿Si existe información documental sobre el mismo?

Sí, existen decisiones sobre el tema que están contenidas en sentencias y resoluciones emitidas por los tribunales del Distrito Nacional, República Dominicana.

5. ¿Dónde se puede encontrar o quiénes tienen la información?

Se puede encontrar en jurisprudencias, que no son más que las sentencias emanadas de los más altos tribunales de la República, así como en libros, publicaciones de periódicos y/o revistas.

6. ¿Cuáles son los resultados personales que se esperan?

Determinar si es legal o no el despido a los trabajadores que no se vacunen.

7. ¿Cuáles son los resultados generales que se esperan?

Unificación de criterio a si se puede despedir o no a un trabajador que se niegue a vacunarse

Marco espacial

El marco espacial referente a esta investigación va dirigido a República Dominicana año 2020-2021

Objetivos de la investigación

a) Objetivo general:

Determinar la ilegalidad de los despidos de los trabajadores por no querer vacunarse.

b) Objetivos específicos:

- 1- Determinar si procede o no el despido por un trabajador negarse a vacunarse.
- 2- Identificar que sanciones podría enfrentar un empleador que despida a un trabajador si no se vacuna.
- 3- Verificar quien tendría la razón del trabajador o empleador desde el punto de vista legal o no si se pone o no la vacuna.

Justificación de la investigación

Justificación teórica: Práctica: Se puede realizar la investigación en base a los documentos como son las resoluciones, leyes, constitución, tratados internacionales.

a) Justificación metodológica: Determinar la ilegalidad de los despidos por no querer vacunarse. Para esto se realizará entrevistas a médicos, especialista en logísticas y abogados

b) Justificación práctica: Determinar los derechos y deberes de los empleados y trabajadores.

Capítulo I:

Terminación del contrato de trabajo.

1.1 Conceptualización y terminación del contrato de trabajo

Contrato de trabajo: Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario). (Significado, 2013)

Empleador: En un contrato de trabajo es la parte que proporciona un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio a cambio del pago de una remuneración o salario.(Significado, 2013)

Trabajador: A toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Juridico D. , 2016)

Derecho Laboral: El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.(Significado, 2013)

Discriminación: Es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.(Significado, 2013) ¹

1.2 Antecedentes

En nuestro país, en el congreso se trató de emitir una sentencia, en la cual iban a prohibir, entrar algunos lugares, se iba apoyar a las empresas que despidan a sus trabajos.

El Conep estableció que no está de acuerdo con las vacunas obligatorias a los trabajadores.

¹ Rafael Alburquerque. (2003). Derecho de trabajo. República Dominicana: Santo Domingo. LupoHernández. (2003). Código de trabajo anotado. República Dominicana: Corripio.

1.3 Dimisión

Dimisión: Art. 96.- Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador.(Congreso, 1992)

Se reputa inexistente y, en consecuencia, no extinguirá los derechos que el trabajador haya adquirido, cuando lo que realmente se ha operado es un traspaso, cambio o transferencia del trabajador a otra empresa, entidad o empleador, con fines fraudulentos.

Se presume siempre el fraude en perjuicio de los derechos del trabajador cuando el traspaso, cambio o transferencia de éste ha tenido lugar a otra empresa, entidad o empleador que sea una filial de la empresa con la cual opera el traspaso o cambio, o que mantengan con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico.

1.4 Despido

Despido: Art. 87.-Despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador. Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código(Congreso, 1992).

De trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes:

1. Por haber el trabajador inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándole referencias o certificados personales cuya falsedad se comprueba luego;
2. Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad e ineficiencia. Esta causa deja de tener efecto a partir de los tres meses de prestar servicios el trabajador;
3. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de este bajo su dependencia;

4. Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja;
5. Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el empleador o los parientes que dependen de él, o contra los jefes de la empresa, algunos de los actos a que se refiere el ordinal 3o. del presente artículo;
6. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;
7. Por ocasionar el trabajador los perjuicios graves, mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio;
8. Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;
9. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
10. Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren; Código de Trabajo de la República Dominicana 51
11. Por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo prescrito por el artículo 58;
12. Por ausencia, sin notificación de la causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para la empresa;
13. Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haberse manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo;

14. Por desobedecer el trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado;
15. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades;
16. Por violar el trabajador cualquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1o, 2o, 5o y 6o. del artículo 45;
17. Por violar los trabajadores cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 3o. y 4o., del artículo 45 después que el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones lo haya amonestado por la misma falta a requerimiento del empleador;
18. Por haber sido condenado el trabajador a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable;
19. Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.²

1.5 Desahucio

Desahucio: Art. 75.- Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido. El desahucio no surte efecto y el contrato por tiempo indefinido se mantiene vigente, si el empleador ejerce su derecho(Congreso, 1992):

1. Durante el tiempo en que ha garantizado al trabajador que utilizará sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 26;
2. Mientras estén suspendidos los efectos del contrato de trabajo, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador;

² Congreso Nacional. (1992). Código de trabajo. República Dominicana: Congreso Nacional.27 mayo 2021, de concepto jurídico Sitio web: <https://www.conceptosjuridicos.com/despido>

3. Durante el período de las vacaciones del trabajador;
4. En los casos previstos en los artículos 232 y 392. Si el trabajador ejerce el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiriera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos, pero que en ningún caso excederá de dos años), su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y, además,
Solidariamente, la del nuevo empleador.

1.6 Derechos y Deberes de los trabajadores

Derechos básicos de los trabajadores:

- Todas las personas tienen derecho al trabajo y al poder elegir libremente la profesión u oficio que se quiera realizar.
- El derecho a la libre sindicación.
- El derecho a la negociación colectiva.
- La posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo.
- El derecho a hacer huelga.
- El derecho a reunirse.
- El derecho a recibir información, realizar consultas y participar activamente en la empresa.

Aparte de estos derechos básicos, existen otros que tienen que ver con el día a día laboral. Son estos:

- El derecho a la ocupación efectiva
- El derecho a promocionarse laboralmente y a acceder a la formación profesional. Aquí se incluyen todas las formaciones orientadas a las posibles

adaptaciones del puesto de trabajo y al desarrollo de planes y acciones formativas que se realizan para favorecer al máximo la empleabilidad.

- El derecho a no ser discriminados para el empleo a desarrollar, ya sea de forma directa como indirecta (aquí se incluye también el no ser discriminados una vez se haya obtenido el puesto de trabajo). No se puede, pues, discriminar por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, las ideas políticas que uno tenga, la orientación sexual, que se esté o no afiliados a un sindicato, etc. Tampoco se podrá discriminar por razones de lengua mientras se esté dentro del Estado, ni por motivos de discapacidad (siempre y cuando estas personas demuestren que tienen las condiciones necesarias para el desempeño del puesto laboral a ocupar).
- Protección de la integridad física. Esto implica que el lugar de trabajo cumpla con las condiciones necesarias de seguridad e higiene, es decir, que cumpla la normativa vigente en esta materia, que se entregue a los trabajadores el material de protección que corresponda, que se les informe adecuadamente sobre los riesgos o peligros propios del trabajo a desarrollar, etc.
- Otro derecho esencial es el respeto a la intimidad del trabajador y la preservación de su dignidad. Ningún empleado podrá ser acosado por ningún motivo, especialmente por las causas expuestas como motivos de discriminación y, en caso de producirse, la empresa deberá tomar las medidas necesarias poner fin a esa situación.
- Todo trabajador tiene derecho a cobrar puntualmente su salario, ya sea el que legalmente esté establecido por convenio colectivo o bien el que se haya pactado en el contrato de trabajo.

- El derecho a ejercer de forma individual las acciones derivadas del contrato laboral

Deberes:

- Someterse a reconocimiento médico a petición del empleador, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa que lo imposibilite para realizar su trabajo.
- Asistir con puntualidad al lugar en que deba presentarse para prestar sus servicios;
- Observar rigurosamente las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, las dictadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador.
- Prestar los servicios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que la persona o los bienes del empleador o de algún trabajador estén en peligro.
- Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten.
- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; y devolver al empleador los que no hayan usado.
- Evitar desperdicios innecesarios en la manipulación de los materiales y devolver al empleador los que no hayan usado. (Tribbuis, 2018) ³

³ Sesame. (2021). Dimisión. 27 mayo 2021, de sesame Sitio web: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/dimision/> Tribbuis. (2018). Deberes y derechos de los trabajadores. 08 agosto 2021, de Tribbuis Sitio web: <https://tribbuis.com/> Tribbuis. (2018). Deberes y derechos de los trabajadores. 08 agosto 2021, de Tribbuis Sitio web: <https://tribbuis.com/>

Capítulo II:

Derechos fundamentales de los trabajadores

2.1 Derecho a la Salud

Artículo 61.- Derecho a la salud. Toda persona tiene derecho a la salud integral. En consecuencia:

El Estado debe velar por la protección de la salud de todas las personas, el acceso al agua potable, el mejoramiento de la alimentación, de los servicios sanitarios, las condiciones higiénicas, el saneamiento ambiental, así como procurar los medios para la prevención y tratamiento de todas las enfermedades, asegurando el acceso a medicamentos de calidad y dando asistencia médica y hospitalaria gratuita a quienes la requieran.

El Estado garantizará, mediante legislaciones y políticas públicas, el ejercicio de los derechos económicos y sociales de la población de menores ingresos y, en consecuencia, prestará su protección y asistencia a los grupos y sectores vulnerables; combatirá los vicios sociales con las medidas adecuadas y con el auxilio de las convenciones y las organizaciones internacionales.

El derecho a la salud aparece no solo entre los primeros derechos fundamentales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino también en las constituciones o carta magna de los países. La salud es una de las grandes aspiraciones de la humanidad, consignada además en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de cara al año 2030.⁵

Principales características del derecho a la salud

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste únicamente en la ausencia de enfermedad o discapacidad («Constitución de la Organización Mundial de la Salud», aprobada en 1946).

El derecho a la salud, por lo tanto, está estrechamente ligado a otros derechos humanos fundamentales y su materialización depende de la realización de estos otros, especialmente el derecho a al agua (que incluye el derecho al acceso al agua potable y a saneamiento adecuado) y el derecho a la alimentación.

La obligación del Estado de proporcionar un sistema de protección sanitaria

El derecho a la salud abarca libertades y derechos.

- Entre las libertades se incluye el derecho de las personas de controlar su salud y su cuerpo (por ejemplo, derechos sexuales y reproductivos) sin injerencias (por ejemplo, torturas y tratamientos y experimentos médicos no consensuados).
- Los derechos incluyen el derecho de acceso a un sistema de protección de la salud que ofrezca a todas las personas las mismas oportunidades de disfrutar del grado máximo de salud que se pueda alcanzar.

Las políticas y programas de salud pueden promover o violar los derechos humanos, en particular el derecho a la salud, en función de la manera en que se formulen y se apliquen. La adopción de medidas orientadas a respetar y proteger los derechos humanos afianza la responsabilidad del sector sanitario respecto de la salud de cada persona.

El derecho a la salud otorga a las personas el derecho a acceder a los servicios de cuidado médico. Sin embargo, el derecho a la salud no significa el derecho a estar sano. El derecho a tener buena salud supondría que los países deberían asegurar una buena salud a todas las personas (obligación de resultado). Esta hipótesis es inconcebible en la medida en que una buena salud depende, principalmente, de factores biológicos y socioeconómicos que son independientes de la voluntad de los países o de las personas. La resolución 17 21 del ministerio de trabajo instruye a los empleadores a darle permiso a los trabajadores para irse a vacunar.

El código laboral también establece que el empleador Art. 46.- Son obligaciones del empleador: 1. Mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias.

Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas.

Luego de ver la constitución, resolución del ministerio de trabajo y lo establecido en el código laboral, vemos que lo que establece es que debe darle todo lo necesario para evitar la enfermedad y la vacuna no la evita. Por tanto lo que debe hacer el empleador con los trabajadores, es tener gel para ponerse en las manos, jabón para lavarse las manos, mascarillas, distanciamiento social y dar permiso para irse a vacunar, pero jamás puede obligarlo a que se vacunen.

2.2 Derecho a la no discriminación

Artículo 39.- Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal. En consecuencia.

1) La República condena todo privilegio y situación que tienda a quebrantar la igualdad de las dominicanas y los dominicanos, entre quienes no deben existir otras diferencias que las que resulten de sus talentos o de sus virtudes.

Como se aprecia en la constitución está solo acepta la discriminación positiva, que es la que resulten de sus virtudes o de sus talentos, es por eso que al momento de un empleador contratar a una persona, esta debe ser por su talento y conocimientos.

Criterio de la Suprema Corte de Justicia

Considerando, que la corte a-qua luego de estudiar el caso sometido concluyó: "que en pleno conocimiento de que el trabajador recurrido, señor M.A.M.N. vivía con la condición de VIH, le estaba impedido a la empleadora Distribuidora de

Electricidad del Este, S.A., poner término a la relación de trabajo mediante el ejercicio del desahucio, en razón de que ya hemos dicho que el desahucio contra el trabajador que viva con esa condición es nulo de pleno derecho, por aplicación de las disposiciones de la Ley 135-11 sobre el Sida en la República Dominicana. Razones por las que procede ratificar la sentencia recurrida en ese aspecto";

Considerando que la Constitución establece el trabajo como "un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado", (art. 62, Constitución Dominicana). Un trabajo donde "se prohíbe toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de proteger al trabajador o trabajadora", (n. 5, art. 62 de la Constitución Dominicana).

2.3 Derecho al desarrollo de la personalidad

Artículo 43.- Derecho al libre desarrollo de la personalidad. Toda persona tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad, sin más limitaciones que las impuestas por el orden jurídico y los derechos de los demás.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad es la facultad que cada individuo tiene para elegir autónomamente su forma de vivir. Este derecho garantiza a los sujetos plena independencia para escoger, por ejemplo, su profesión, estado civil, pasatiempos, apariencia física, estudios o actividad laboral y sólo está limitado por el respeto a los demás y el interés general. Mediante esta prerrogativa el Estado reconoce la facultad de toda persona de elegir ser y actuar de la manera que mejor le convenga para cumplir con sus preferencias, metas y expectativas particulares de vida.

El libre desarrollo de la personalidad involucra reconocer al mismo tiempo la dignidad y la responsabilidad de los sujetos. La dignidad en tanto que acepta el valor del individuo, las libertades y los derechos que le corresponden; y, la responsabilidad porque enfatiza la consideración de la vida y los derechos de los

demás. Son, por tanto, la autodeterminación y el compromiso personal con las libertades ajenas los únicos límites de este derecho.⁴

Las personas tienen derecho a vacunarse o no vacunarse, y ambos deben ser respetados por el estado y por los empleadores, pues esto no vulnera ningún derecho y más que la vacuna no erradica el virus, por tanto, no debe ser obligatoria.

⁴ Humanium. (2021^o). Derecho a la salud. 03 agosto 2021, de Humanium Sitio web: <https://www.humanium.org/>

Capítulo III:

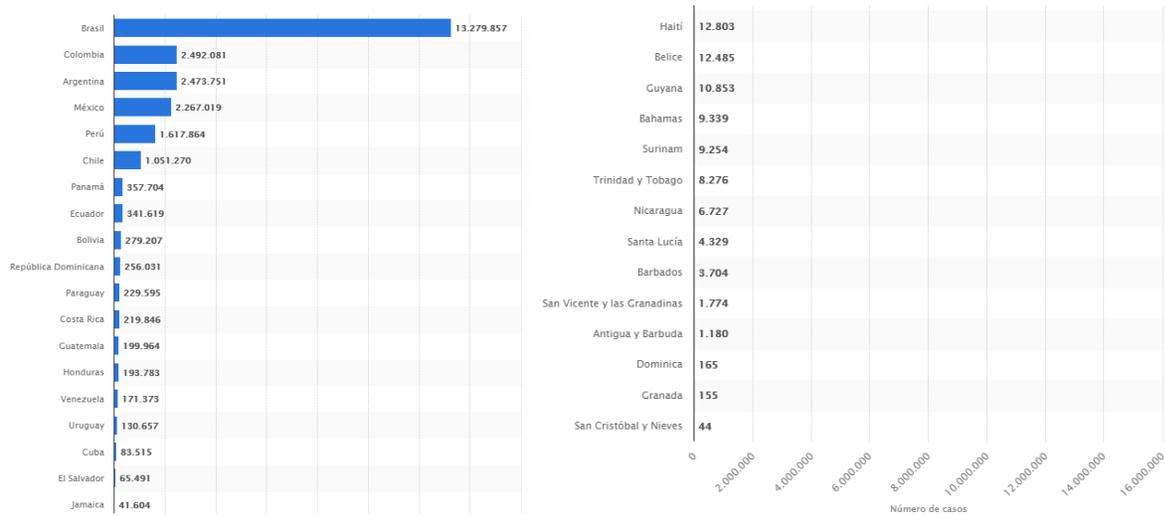
Vacunas

3.1 Tipos de vacunas del Covid

En la actualidad, hay tres tipos principales de vacunas contra el COVID-19 que están autorizadas y son recomendadas, o que están en etapa de ensayos clínicos a gran escala (fase 3) en los Estados Unidos. A continuación, describimos cómo actúa cada tipo de vacuna para hacer que nuestro organismo reconozca el virus que causa el COVID-19 y nos proteja del mismo. Ninguna de estas vacunas puede hacer que usted se enferme con el COVID-19.

- **Las vacunas ARN** contienen material del virus que causa el COVID-19, el cual instruye a nuestras células a crear una proteína inocua que es exclusiva del virus. Una vez que nuestras células copian la proteína, destruyen el material genético de la vacuna. Nuestro organismo reconoce que esa proteína no debería estar presente y crea linfocitos T y linfocitos B que recordarán cómo combatir el virus que causa el COVID-19 si nos infectamos en el futuro.
- **Las vacunas de subunidades proteicas** incluyen porciones inocuas (proteínas) del virus que causa el COVID-19, en lugar del germen completo. Una vez que recibimos la vacuna, nuestro organismo reconoce que esa proteína no debería estar presente y crea linfocitos T y anticuerpos que recordarán cómo combatir el virus que causa el COVID-19 si nos infectamos en el futuro.
- **Las vacunas de vectores** contienen una versión modificada de otro virus diferente del virus que causa el COVID-19. Dentro de la envoltura del virus modificado, hay material del virus que causa el COVID-19. Esto se llama "vector viral". Una vez que el vector viral está en nuestras células, el material genético les da instrucciones a las células para que produzcan una proteína que es exclusiva del virus que causa el COVID-19. Con estas instrucciones, nuestras células hacen copias de la proteína. Esto despierta en nuestro organismo una respuesta y empieza a crear linfocitos T y linfocitos B que recordarán cómo combatir el virus si nos llegamos a infectar en el futuro.

3.2 Países de América Latina con positividad más alta



Hasta el 22 de marzo de 2021, un total de 23.605.223 casos de COVID-19 han sido registrados en América Latina y el Caribe. Brasil es el país más afectado por esta pandemia en la región, con alrededor de 12 millones de casos confirmados. Colombia se ubica en segundo lugar, con más de 2,33 millones de infectados. México, por su parte, ha registrado un total de 2.195.772 casos. Dentro de los países más afectados por el nuevo tipo de coronavirus en América Latina también se encuentran Argentina, Perú, Chile y Ecuador. Aquí va una gráfica que tiene todos los casos de covid en los países de América Latina.⁵

⁵ es.statista. (2021). Número de casos confirmados de coronavirus (COVID-19) en América Latina y el Caribe al 9 de abril de 2021, por país. 12 de abril 2021, de es statista Sitio web: es.statista.com

3.3 Dosis adquiridas por los países de Latinoamérica

Lista provisional de distribución

PAÍS	VACUNAS PREVISTAS
ARGENTINA	2.275.200
BOLIVIA	992.430
BRASIL	10.672.800
CHILE	957.600
COLOMBIA	2.670.600
COSTA RICA	254.400
REPÚBLICA DOMINICANA	542.400
ECUADOR	885.600
EL SALVADOR	375.480
GUATEMALA	847.200
HAITI	878.000
HONDURAS	496.800
MÉXICO	6.472.800
NICARAGUA	504.000
PANAMÁ	216.000
PARAGUAY	357.600
PERÚ	1.770.600
URUGUAY	172.800
VENEZUELA	1.425.600

Fuente: Covax



Covaxen América Latina

Según el plan provisional, Latinoamérica recibirá alrededor del 10% de las vacunas de esta primera fase.

La mayor cantidad de dosis será previsiblemente enviada a Brasil, con 10,7 millones; seguido de México, con 6,5 millones; y Colombia, con 2,7 millones.

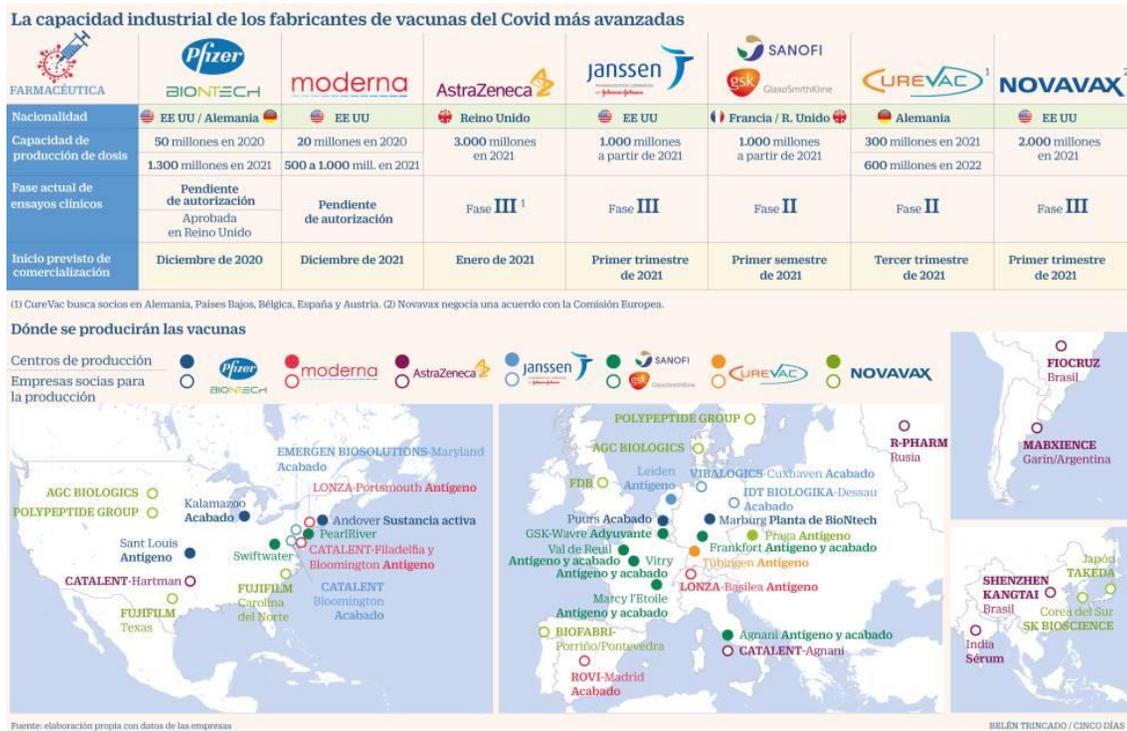
Además, entre las naciones Latinoamérica, hay cuatro —Bolivia, Colombia, El Salvador y Perú que fueron seleccionadas para el programa piloto "Primera Ola", para recibirá mediados de febrero una cantidad limitada de dosis de la vacuna de Pfizer/BioNTech dentro del total de su cuota asignada, informó la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Covax ha recaudado US\$6.000 millones, con aportaciones como la de Reino Unido (de las más elevadas, US\$734 millones). EE.UU. no ha contribuido, si bien el nuevo gobierno de Biden dijo que se sumará a la alianza. Los gestores del mecanismo esperan que, para finales de 2021, se hayan entregado más de 2.000 millones de dosis.⁶

⁶ Alfonso Simón Ruiz. (2021). Dónde y quiénes fabricarán 9.600 millones de dosis de vacuna anti-Covid. 12 abril 2021, de cincodias.elpais Sitio web: cincodias.elpais.com

3.4 Empresas fabricantes de la vacuna

Las españolas Rovi, Mabxience y Biofabri participan en la producción Pfizer, Janssen, Novavax, Sanofi y AstraZeneca.⁷



⁷ Msp. (2021). Gobierno presenta Plan Nacional de Vacunación contra COVID-19. 12 abril 2021, de Ministerio de salud pública Sitio web: www.msp.gov.do

Capítulo IV:

Criterios en cuanto a la obligatoriedad de la vacuna

4.1 Criterio de la constitución

Artículo 42.- Derecho a la integridad personal. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica, moral y a vivir sin violencia. Tendrá la protección del Estado en casos de amenaza, riesgo o violación de las mismas. En consecuencia:

Nadie puede ser sometido, sin consentimiento previo, a experimentos y procedimientos que no se ajusten a las normas científicas y bioéticas internacionalmente reconocidas. Tampoco a exámenes o procedimientos médicos, excepto cuando se encuentre en peligro su vida.(Nacional, 2010)

Con esto se establece que la persona para vacunarse debe dar su consentimiento y por tanto no puede ser obligado a vacunarse, recordando que la vacuna no erradica el virus ni evita que los demás se contagien las personas.

Sobre este derecho nuestra jurisprudencia lo ha definido como:

*“Considerando: que **el consentimiento informado** ha sido catalogado como un derecho humano fundamental (...) Derecho a la libertad personal, a decidir por sí mismo en lo atinente a la propia persona y a la propia vida y consecuencia de la auto disposición sobre el propio cuerpo”, entendiéndose además que, es “consecuencia necesaria o explicitación de los clásicos derechos a la vida, a la integridad física y a la libertad de conciencia”; (**Suprema Corte de Justicia, Sentencia No. 93 de fecha 22 de julio del 2015, página 11**).*

*“Considerando: que en efecto, ha sido juzgado que **es un deber del médico informar al paciente** sobre todos los riesgos de la intervención a que será sometido para evitar incurrir en responsabilidad médica; que ese deber de informar no constituye un deber accesorio de conducta, sino una parte esencial de la prestación del servicio de salud, en virtud de ser imprescindible para la toma de decisiones eficientes para la integridad del paciente, y como requisito previo a la*

posibilidad de dar un consentimiento informado”; (Suprema Corte de Justicia, Sentencia No. 93 de fecha 22 de julio del 2015, página 11).

El derecho jurisprudencial internacional, por ejemplo en el caso de Colombia lo declara así: *“La Corte considera que el problema jurídico objeto de revisión lejos de configurar un asunto de carácter legal propio de la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, plantea un conflicto jurídico en torno a la ponderación y armonización de principios, valores y derechos constitucionales, tales como, la autonomía, la libertad, la vida y la dignidad humana alrededor de la problemática del consentimiento informado o sustituto como requisito sine qua non para el adelantamiento de cualquier práctica médica o quirúrgica”.* (Corte Constitucional de la República de Colombia, Sentencia T-1025/02). (Jesus, 2021)

Con estas jurisprudencias y el artículo de la constitución, podemos observar que la vacuna legalmente no puede ser obligatoria, porque las personas deben dar el consentimiento que aceptan ponerse la vacuna.

4.2 Tratados internacionales

Los acuerdos de Núremberg de 1947, que establece que nadie puede obligar a vacunar a otro son su consentimiento; y Bioética de 2005, que establece que nadie puede prohibir trabajar, estudiar viajar ni discriminarte si decides ejercer tu derecho a no vacunarte sin consentimiento; ambos solidifican, por ser tratados internacionales, nuestro Artículo 42.3 de la constitución.

16. Toda vacuna contra el COVID-19 que el Estado vaya a suministrar debe contar con el consentimiento previo, libre e informado de la persona que la recibe. Ello implica que toda persona tiene derecho a que los prestadores de servicios médicos suministren información sobre las vacunas contra el COVID-19 que puedan recibir. Dicha información debe ser oportuna, completa, comprensible, clara, sin tecnicismos, fidedigna, culturalmente apropiada, y que tome en cuenta las particularidades y necesidades específicas de la persona.

17. En situaciones donde la condición de salud o capacidad jurídica de las personas no lo permita, resultará necesario contar con el consentimiento por parte de sus familiares o representantes legales para el suministro de las vacunas contra el COVID-19. Dicha regla sólo admite como excepción una situación de urgencia donde se encuentre en inminente riesgo la vida y le resulte imposible a la persona, adoptar una decisión en relación con su salud. La urgencia o emergencia se refiere a la inminencia de un riesgo y, por ende, a una situación en que el suministro de las vacunas es necesario ya que no puede ser pospuesta, excluyendo aquellos casos en los que se puede esperar para obtener el consentimiento. Respecto de las personas con discapacidad, se debe asegurar el consentimiento informado mediante sistemas de apoyo en la toma de decisiones. (OMS, 2021)

4.3 Resolución del senado

La Cámara del Senado aprobó este martes una resolución que solicita al presidente de la República, Luis Abinader, disponer la prohibición de entrada a lugares públicos y privados, así como el uso de transporte público, a las personas que continúen sin vacunarse contra el covid-19.

La iniciativa fue presentada por el senador de la provincia de Pedernales, Dionis Sánchez, quien ha defendido la pieza legislativa en varias ocasiones, alegando que no obliga a nadie a vacunarse contra el covid-19, sino que responde al artículo 64 de la Ley General de Salud 42-01, que establece que es responsabilidad de las autoridades de salud «garantizar a las poblaciones las vacunas obligatorias, aprobadas y recomendadas por la Organización Mundial de la Salud y los organismos nacionales competentes, según el perfil epidemiológico del país».

Esta resolución, prácticamente, quería obligar a las personas a vacunarse o no entraban a los establecimientos, y aunque no es algo ilegal el cual las empresas

pueden reservarse el derecho a quien reciben, pero jamás debe ser impuesto por el estado.⁸ (Senado, 2021)

4.4 Criterio del conep de Rep Dom

El presidente del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Pedro Brache, no es partidario de que se obligue a la gente a vacunarse para acceder a espacios públicos, y en su lugar, prefiere que se tomen medidas positivas que motiven a la población.

Brache asegura que debe primar el sentido de responsabilidad ciudadana para que la gente se vacune, "no porque sea obligatorio, sino porque entienda que es lo que debe hacer para que el país supere la pandemia".(Libre, 2021)

Respecto a la posición del CONEP sobre exigir vacunas obligatorias a los empleados, Brache entiende que cada empresa es un mundo y cada una tomará su decisión.

El conep establece que no está de acuerdo con la vacunación obligatoria, pero entiende que cada empresa es un mundo diferente, pero entendemos que deben tomar decisiones apegada a la constitución.⁹

4.5 Criterio de las religiones

El Vaticano instó este lunes 21 de diciembre a los católicos a vacunarse contra el Covid-19, al considerar que todas las vacunas desarrolladas son "moralmente aceptables", inclusive las fabricadas a partir de linajes celulares provenientes de fetos abortados durante el siglo pasado.

⁸ El dinero. (2021). Senado aprueba resolución para impedir entrada a lugares públicos y privados a quienes sigan sin vacunarse contra el covid-19. 04 agosto 2021, de El dinero Sitio web: <https://eldinero.com.do/>

⁹ Diario Libre. (2021). Presidente del CONEP no está de acuerdo con obligar empleados a vacunarse contra el COVID-19. 03 agosto 2021, de Diario Libre Sitio web: <https://www.diariolibre.com/>

Una nota publicada este lunes "sobre la moralidad de la aplicación de ciertas vacunas anti-Covid-19" recuerda posiciones anteriores tomadas por la Iglesia hace quince años, pero tiene como objetivo responder a consultas concretas recibidas en los últimos meses.

"Es moralmente aceptable recibir vacunas (contra) Covid-19 que hayan utilizado en su desarrollo linajes celulares de fetos abortados durante los procesos de investigación y producción", aclara la nota refrendada por el papa y publicada este lunes por la Congregación para la doctrina de la fe (guardiana del dogma).¹⁰(economista, 2020)

¹⁰ El economista. (2020). El vaticano insta a los catolicos a vacunarse. 03 agosto 2021, de El economista Sitio web: <https://www.economista.com.mx/>

Conclusión

Con la llegada de las vacunas, tenemos una esperanza para poder salir de esta pandemia y poder volver a la normalidad y reactivar la economía y la realidad es que debemos adaptarnos a vivir con ellas, aunque las vacunas son parte de la solución, debemos entender que la constitución y los tratados internacionales, le dan la facultad a las personas de que se vacunen o no y el mismo contrato con la farmacéutica establece que las personas deben dar su consentimiento y jurisprudencialmente la suprema corte de justicia también tiene ese criterio que debemos dar el consentimiento para cualquier procedimiento médico.

El empleador tiene dos maneras de terminar el contrato de trabajo una es mediante despido que este puede ser justificado o no justificado, lo que diferencia a uno del otro es que para poder ser justificado debe ser por una falta del trabajador, y el no vacunarse no es una falta por lo que si procede a despedirlo por esa causa no le será justificado y tendrá que pagar todas las prestaciones laborales, recordemos que aunque los empresarios tienen derecho a dirigir la empresa como deseen pero deben respetar la constitución y la misma establece que nadie puede ser obligado a un proceso médico sin su consentimiento y eso aplica para la vacuna, el gobierno no tiene la potestad de obligar a una persona con todo y el estado de emergencia, menos va a poder una empresa para la cual labora.

El empresario que desea terminar el contrato de trabajo por un trabajador debe hacer un desahucio y no tendrá que justificar causa, pero no es correcto esta práctica porque no se respetarían los derechos de los demás, la vacuna es necesaria pero jamás debe ser obligatoria.

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, a menos que se encuentren en circunstancias muy específicas, aseguraron tres expertos de la Organización Mundial de la Salud

“Tenemos que convencer y persuadir a las personas y hablar con ellos sobre esto. Hay circunstancias específicas en que los Gobiernos tendrán que exigir estos requisitos de las vacunas, pero todos los que trabajamos en salud pública quisiéramos evitar que esto se convierta en un medio general para lograr que la gente se inmunice. Estaremos mucho mejor presentándole a las personas los datos, los beneficios y dejar que ellos decidan por sí mismos”, aseguró el director de emergencias, Michael Ryan, durante la conferencia bisemanal de la OMS.

Con este criterio de la OMS, vemos que el órgano que regula la salud a nivel mundial comparte el criterio de que no es obligatoria la vacuna y que se debe respetar el derecho de los que no desean inmunizarse.

Recomendaciones

Como recomendación, los empleadores, conjunto con el gobierno, deben de motivar a los trabajadores con incentivos, para que se vacunen.

1 Bono de compra en los supermercados por vacunarse.

2 Operativo de vacunación en las empresas.

3 Permiso para que las personas se vayan a vacunar en horario laboral.

4 Días libres extras a quienes se vacunen.

5 Un bono monetario a los que se vacunen.

6 Otra recomendación que podemos dar es las de descuentos en establecimientos al momento de presentar la tarjeta de vacunado con ambas dosis. Todas estas recomendaciones son constitucionales y serán motivación para las personas ir a vacunarse.

Bibliografía

- Alexis Rodriguez, A. F. (2013). *Plan de logistica de distribucion*. Bogota: Universidad Libre.
- Congreso. (1992). *Codigo Laboral*. Santo Domingo: Congreso Nacional.
- Definicion. (2008). *Pais*.
- economista, E. (2020). *El vaticano insta a los catolicos a vacunarse*. España: El economista.
- Genome. (2019). *Virus*.
- Jesus, C. d. (2021). *Consentimiento Informado en tiempos del virus*. Santo Domingo: Acento.
- Juridico, C. (2021). *Despido*. Concepto juridico.
- Juridico, D. (2016). *Trabajo*.
- Lexico. (2021). *Infectado*.
- Libre, D. (2021). *Presidente del conep no esta de acuerdo con la obligacion a vacunarse*. Santo Domingo: Rep Dom.
- Mendoza, E. E. (2017). *Distribucion de un modelo logistica integral para la gestion de distribucion de una empresa*. Guatemala.
- Nacional, C. (2010). *Constitucion*. Rep Dom: Congreso Nacional.
- OMS. (2021). *Vacuna e Inmunizacion*. Who int.
- Senado. (2021). *Resolucion para prohibir entradas a lugares publicos a personas no vacunadas*. Rep Dom: Diario Libre.
- Sesame. (2021). *Dimision*. Sesame.
- Significado. (2013). *Derecho Laboral*. Significado.
- Tribbius. (2018). *Deberes y derechos de los trabajadores*. Madrid: Tribbius.

- Bizneo. (2021). Discriminacion. 27 mayo 2021, de BIZNEO HR SOFTWARE Sitio web: <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>
- Concepto juridico. (2021). Concepto despido. 27 mayo 2021, de concepto juridico Sitio web: <https://www.conceptosjuridicos.com/despido/>
- Congreso Nacional. (1992). Código de trabajo. República Dominicana: Congreso Nacional.
- Diccionario juridico. (2016). Trabajo. 27 mayo 2021, de Diccionario juridico Sitio web: <http://diccionariojuridico.mx//listado.php/trabajo/?para=definicion&titulo=trabajo>
- Diario Libre. (2021). Presidente del CONEP no está de acuerdo con obligar empleados a vacunarse contra el COVID-19. 03 agosto 2021, de Diario Libre Sitio web: <https://www.diariolibre.com/>
- El economista. (2020). El vaticano insta a los catolicos a vacunarse. 03 agosto 2021, de El economista Sitio web: <https://www.eleconomista.com.mx/>
- El dinero. (2021). Senado aprueba resolución para impedir entrada a lugares públicos y privados a quienes sigan sin vacunarse contra el covid-19. 04 agosto 2021, de El dinero Sitio web: <https://eldinero.com.do/>
- Humanium. (2021^o). Derecho a la salud. 03 agosto 2021, de Humanium Sitio web: <https://www.humanium.org/>
- Lupo Hernandez. (2003). Codigo de trabajo anotado. República Dominicana: Corripio.
- OEA. (2020). Las vacunas contra el COVID-19 en el marco de las obligaciones interamericanas de derechos humanos. 03 Agosto 2021, de OEA Sitio web: <https://www.oas.org/>
- OMS. (2021). La vacuna contra el covid no debe ser obligatoria. 03 agosto 2021, de Naciones Unidas Sitio web: <https://news.un.org/>

OMS. (2021). Vacuna e Inmunización. 27 02 2021, de who.int Sitio web: [/www.who.int/es/](http://www.who.int/es/)

Rafael Albuquerque. (2003). Derecho de trabajo. República Dominicana: Santo Domingo.

Resumen salud. (2021). Empresas no pueden obligar a vacunarse. 16/06/2021, de Resumen salud Sitio web: www.resumendesalud.net

Sesame. (2021). Dimision. 27 mayo 2021, de sesame Sitio web: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/dimision/>

Significado. (2013). Significado de derecho laboral. 27 mayo 2021, de Significado Sitio web: <https://www.significados.com/derecho-laboral/>

Suprema Corte de Justicia. (2014). Empresa Distribuidora de Electricidad del Este, EDE-Est vs M.A.M.N. 27 de mayo 2021, de Suprema Corte de Justicia Sitio web: <https://do.vlex.com/vid/sentencia-no-29-tercera-668120361>.

Suprema corte de justicia . (1996). VIH SIDA Sentencia SU-256/96. 27 MAYO 2021, de Suprema corte de justicia Colombia Sitio web: <file:///C:/Users/HP%208470/Downloads/gjo-col-su-256-96-es-pdf.pdf>.

Yahoo noticias. (2021). Un empleado puede despedirte por no vacunarte. 16/06/2021, de Yahoo Sitio web: <https://es-us.noticias.yahoo.com/>

Congreso Nacional. (2010). constitucion. Rep Dom: Congreso Nacional.(Nacional, 2010)

Cirilo De Jesús Guzmán López. (2021). Consentimiento informado en tiempo del virus. 08 agosto 2021, de Acento Sitio web: <https://acento.com.do/opinion/consentimiento-informado-en-tiempos-del-virus-8951278.html>

Anexos

Anexo #1: Anteproyecto.



UNIVERSIDAD APEC

Decanato de Derecho

Anteproyecto de Trabajo de Grado sobre el tema: La ilegalidad del despido a los empleados que no se quieren vacunar contra el covid en República Dominicana año 2021

.Sustentantes.

Michel Carolina Holinger Vargas 2013-1970

Reynaldo Soriano Soriano 2015-0107

Delia Maydee Aristy Martinez 2015-2887

Profesores

Pedro Fausto Gálvez Flores

Francisco Antonio Pérez Lora

Distrito Nacional, República Dominicana

28 de mayo de 2021

Tabla de contenido

Dedicatoria.....
Agradecimiento.....
Introducción.....
Definición del tema.....
Planteamiento del problema.....
Objetivos específico y generales.....
Justificaciones de la investigación.....
-Justificación teórica.....
-Justificación metodológica.....
-Justificación práctica.....

Capítulo 1:

Terminación del contrato de trabajo.

- 1.1 Conceptos generales
- 1.2 Antecedentes
- 1.3 Terminación del contrato de trabajo
- 1.4 Dimisión
- 1.5 Despido
- 1.6 Desahucio
- 1.7 Derechos y Deberes de los empleadores
- 1.8 Derechos Deberes de los trabajadores

Capítulo 2:

Derechos fundamentales de los trabajadores.

- 2.1 Derecho a la Salud
- 2.2 Derecho a la no discriminación
- 2.3 Derecho al desarrollo de la personalidad

Capítulo 3:

Vacunas;

- 3.1 Tipos de vacunas del covid
- 3.2 Países de américa latina con positividad más alta de covid
- 3.3 Dosis adquiridas por los países de Latinoamérica
- 3.4 Empresas fabricantes de la vacuna
- 3.5 identificar sanciones que podría tener una empresa que despida a un trabajador por negarse a vacunarse

Capítulo 4:

Criterios en cuanto a la obligatoriedad de la vacuna.

4.1 Criterio de la constitución

4.2 Tratados internacionales

4.3 Resolución del senado

4.4 Criterio del conep

4.5 Criterios de las empresas

4.6 Criterio de las religiones

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Anexos

 **Gráficos, tablas, figuras (mapas, fotos, dibujos)**

 **Instrumentos utilizados en la tesis (guías de entrevistas, cuestionarios, escalas...)**

 **Resultados de estudios anteriores del autor sobre el tema**

 **Validación de los resultados obtenido**

Introducción

La siguiente investigación, es sobre la práctica que están llevando a cabo algunas empresas de nuestro país, que es obligando a sus colaboradores o trabajadores a vacunarse con la crisis financiera que ha traído esta pandemia, esta práctica puede ser aún peor, pues muchas personas van a seguir perdiendo su trabajo por no querer vacunarse o viceversa si en una empresa donde la mitad de sus trabajadores no quieran vacunarse tendrán que ser despedido y esto afectaría directamente a la empresa.

Aunque sabemos que la vacuna es la esperanza para volver a la normalidad, no debemos de obligar a personas hacer algo de lo cual no están de acuerdo y es normal, tenemos diversas opiniones sobre la misma, algunas son que estas prácticas son de ensayo, otros dicen que es el anticristo, otros dicen que van a esperar que se vacunen una gran mayoría para ver los efectos que trae y todas esas opiniones hay que ir las respetando al igual que el derecho a vacunarse o no.

En algunos países los gobiernos han tenido que ir a la tarea de darle incentivos a las personas para no tener que obligarla a vacunarse y respetarle sus derechos fundamentales, en los Estados Unidos están dando dinero, una lotería y becas para estudios.

Definición del tema

Los despidos son la facultad que tiene el empleador de terminar el contrato, este puede terminar por causa justificada o no justificada, la diferencia de uno a otro es que para que sea justificado debe ser por una falta del trabajador y esta se encuentran enumerada dentro del código de trabajo.

Objeto de estudio: Determinar si es justificado o no el despido por negarse a vacunar contra el covid 19

Modelo o instrumento: Constitución, código de trabajo, resoluciones del ministerio de trabajo, ley 42-01, tratados internacionales.

Introducción.

Campo de acción: La República Dominicana.

(Planteamiento, formulación y sistematización).

Con la llegada de las vacunas del covid, tenemos una luz al final del camino para poder terminar con esta pandemia que tantos daños ha hecho, tanto en la salud, como en la economía. Las vacunas no erradican en su totalidad el virus, pero le disminuye los efectos que este causa y por tanto es un deber como ciudadano el vacunarse, mas no se pueden obligar a nadie a vacunarse y se está haciendo una nueva practica de los empresarios es que quieren obligar a los trabajadores a que se vacunen, para que se enfrente el virus, aunque sabemos que debemos hacerlos no es una obligación del ciudadano el ir a vacunarse y ni si quiera el estado que debe ser quien vele por la salud de la gente pueden hacer que las personas se vacunen.

Esta práctica que sale a diario en la noticia y por las redes sociales, ha traído problemas, la pandemia del covid 19 ha traído una crisis financiera, la recomendación de la OMS es que las personas se vacunen, para enfrentar lo que es la pandemia y volver a la normalidad y es donde están de acuerdo el sector empresarial, los trabajadores, los religiosos y el estado, en donde viene el desacuerdo es obligando a las personas a que se vacunen y amenazándolo con perder su empleo y sus prestaciones, en caso de este negarse a poner la vacuna.

Recientemente el presidente constitucional de la República Dominicana Luis Rodolfo Abinader, conjunto al ministro de salud has establecido que no van a obligar a nadie que por el contrario están motivando a que se vacunen por amor al prójimo y para cuidarnos el uno a los otros. En otros países están entregando incentivos a las personas que se vacunen, para no obligarlas.

Algunos religiosos entienden que la vacuna es el anticristo y es el sello de la bestia, y por eso se están negando a vacunarse, recordemos que todos tenemos libertad de empresas y libertad religiosa la cual se ve afectada por la obligatoriedad de la vacuna.

(Preguntas punto de partida).

1- ¿De qué trata la investigación?

Determinar la ilegalidad del despido a trabajadores que no quieran vacunarse.

2- ¿En qué contexto o lugar se ubica, dónde se va a realizar?

En República Dominicana año 2021

3- ¿Si el tema es de interés y por qué?

Es importante porque la población dominicana desconoce si se puede despedir o no un trabajador por no vacunarse. Crea incertidumbre a los trabajadores sobre la vacuna.

¿Si existe información documental sobre el mismo?

Sí, existen decisiones sobre el tema que están contenidas en sentencias y resoluciones emitidas por los tribunales del Distrito Nacional, República Dominicana.

4- ¿Dónde se puede encontrar o quiénes tienen la información?

Se puede encontrar en jurisprudencias, que no son más que las sentencias emanadas de los más altos tribunales de la República, así como en libros, publicaciones de periódicos y/o revistas.

5- ¿Cuáles son los resultados personales que se esperan?

Determinar si es legal o no el despido a los trabajadores que no se vacunen.

6- ¿Cuáles son los resultados generales que se esperan?

Unificación de criterio a si se puede despedir o no a un trabajador que se niegue a vacunarse

(Objetivos de la investigación).

a) Objetivo general:

Determinar la ilegalidad del despido de los trabajadores por no querer vacunarse

b) Objetivos específicos:

1-Determinar si procede o no el despido por un trabajador negarse a vacunarse?

2-Identificar que sanciones podría enfrentar un empleador que despida a un trabajador si no se vacuna

En numerarlos

3-Verificar quien tendría la razón del trabajador o empleador desde el punto de vista legal o no si se pone o no la vacuna.

Justificación de la investigación.

Justificación teórica: Práctica: Se puede realizar la investigación en base a los documentos como son las resoluciones, leyes, constitución, tratados internacionales.

a) Justificación metodológica: Determinar la ilegalidad del despido por no querer vacunarse. Para esto se realizará entrevistas a médicos, especialista en logísticas y abogados

b) Justificación práctica: Determinar los derechos y deberes de los empleados y trabajadores.

(Marco referencial).

Las empresas no pueden obligar a los empleados a vacunarse contra el covid-19 y estos últimos no están obligados a aceptarla como condición para mantenerse en sus puestos de trabajo.

Hasta ahora, ninguna legislación contempla la obligatoriedad en temas de vacunas a los trabajadores, aunque los textos legales establecen la seguridad laboral sin dejar claro temas de salud.

Así lo indicó la licenciada Darnetty Lugo, abogada especialista en temas laborales, quien afirmó que imponer obligatoriedad de vacunarse en una empresa podría afectar derechos individuales.

Dijo que los trabajadores no pueden ser amonestados o despedidos si no quieren vacunarse. “Hasta ahora no hay precedentes legales que puedan justificar multarlo o extinguir el contrato”, expresó.

Marco Teórico:

Recientemente, el principal funcionario de salud de California aseguró que ya no se requerirá el distanciamiento social y se permitirá la capacidad total para las empresas cuando el estado reabra sus puertas el 15 de junio. Por ello, a medida que más personas están regresando a la oficina gracias a la vacunación COVID-19 surgen preguntas planteadas tanto por empleadores como por empleados.

El analista legal Dan Eaton comentó a un medio local que los empleadores están obligados a proporcionar lugares de trabajo seguros por ley y que si creen que los mandatos de vacunación garantizarán eso, tienen derecho a exigir vacunas a los empleados.

Según Eaton, los empleadores pueden despedirte por no vacunarte, incluso si existe duda en recibir la vacuna debido a los posibles efectos secundarios. Sin embargo, hay algunas excepciones; los trabajadores que no pueden vacunarse debido a una discapacidad o aquellos con creencias religiosas en contra de las vacunas podrían ser excluidos. De acuerdo con la ley federal y estatal, los empleadores deben proporcionar adaptaciones a los empleados que no están vacunados antes de despedirlos. Los empleadores deben trabajar con los empleados para tratar de encontrar una solución antes de despedirlos. El analista explico que si el empleado se opone a recibir la vacuna debido a creencias religiosas, una discapacidad o afección médica y su empleador no lo acepta, entonces existe un posible reclamo por discriminación. Asimismo, señaló que los empleadores tienen derecho a preguntar si los empleados han sido vacunados. Sin embargo, hay algunas cosas que los empleadores no pueden pedir legalmente: si hubo ciertos efectos secundarios como resultado de la vacuna o si hubo algún tipo de complicación.

Marco Conceptual:

Empleador: En un contrato de trabajo es la parte que proporciona un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio a cambio del pago de una remuneración o salario.(Significado, 2013)

Trabajador: A toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Juridico D. , 2016)

Desahucio: El artículo 75 del Código de Trabajo de la República Dominicana define el desahucio como el acto por el cual una de las partes, mediante previo aviso y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato de trabajo por tiempo indefinido.(Significado, 2013)

Despido: Es la rescisión de una relación de trabajo, cuando tiene origen en una decisión unilateral por parte del empleador. El despido se produce cuando el empresario decide unilateralmente extinguir el contrato laboral de un trabajador.(Juridico, 2021)

Dimisión: Hace referencia a la renuncia o abandono de un empleo, un cargo, una comisión... Es por ello que se trata de un término que suele ser utilizado en el ámbito laboral o el de las organizaciones. El acto de dimitir se considera unilateral, puesto que quien realiza las tareas del puesto decide renunciar a este. (Sesame, 2021)

Vacuna: Sustancia compuesta por una suspensión de microorganismos atenuados o muertos que se introduce en el organismo para prevenir y tratar determinadas enfermedades infecciosas; estimula la formación de anticuerpos con lo que se consigue una inmunización contra estas enfermedades.(OMS, 2021)

Derecho Laboral: El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.(Significado, 2013)

Discriminación: Es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.(Significado, 2013)

Marco espacial

El marco espacial referente a esta investigación va dirigido a República Dominicana año 2020-2021

Marco temporal:

Nuestro marco temporal pretende abarcar las empresas que despiden a los trabajadores que no se quieran vacunar contra el covid 19 hasta el 2021

Bibliografía

- OMS. (2021). Vacuna e Inmunización. 27 02 2021, de who.int Sitio web: [/www.who.int/es/](http://www.who.int/es/)
- BIZNEO. (2021). Discriminación. 27 mayo 2021, de BIZNEO HR SOFTWARE Sitio web: <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>
- Suprema Corte de Justicia. (2014). Empresa Distribuidora de Electricidad del Este, EDE-Est vs M.A.M.N. 27 de mayo 2021, de Suprema Corte de Justicia Sitio web: <https://do.vlex.com/vid/sentencia-no-29-tercera-668120361>.
- Suprema corte de justicia . (1996). VIH SIDA Sentencia SU-256/96. 27 MAYO 2021, de Suprema corte de justicia Colombia Sitio web: <file:///C:/Users/HP%208470/Downloads/gjo-col-su-256-96-es-pdf.pdf>.
- Significado. (2013). Significado de derecho laboral. 27 mayo 2021, de Significado Sitio web: <https://www.significados.com/derecho-laboral/>
- Sesame. (2021). Dimisión. 27 mayo 2021, de sesame Sitio web: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/dimision/>
- Concepto jurídico. (2021). Concepto despido. 27 mayo 2021, de concepto jurídico Sitio web: <https://www.conceptosjuridicos.com/despido/>
- Diccionario jurídico. (2016). Trabajo. 27 mayo 2021, de Diccionario jurídico Sitio web: <http://diccionariojuridico.mx//listado.php/trabajo/?para=definicion&titulo=trabajo>
- Rafael Alburquerque. (2003). Derecho de trabajo. República Dominicana: Santo Domingo.
- Lupo Hernández. (2003). Código de trabajo anotado. República Dominicana: Corripio.
- Congreso Nacional. (1992). Código de trabajo. República Dominicana: Congreso Nacional.
- Resumen salud. (2021). Empresas no pueden obligar a vacunarse. 16/06/2021, de Resumen salud Sitio web: www.resumendesalud.net
- Yahoo noticias. (2021). Un empleado puede despedirte por no vacunarte. 16/06/2021, de Yahoo Sitio web: <https://es-us.noticias.yahoo.com/>

Anexo #2: Entrevista al Lic. Gregory Caminero.

Qué opina de las vacunas del covid

Entiendo que son una esperanza que tenemos para poder controlar la pandemia y volver a vivir en la normalidad.

Entiende usted que el estado y los empresarios deben obligar a las personas a vacunarse.

No, el estado ni nadie puede obligar a una persona a vacunarse, la misma constitución lo establece y debemos saber que las vacunas no erradican el virus por completo, por lo que es algo que solo tiene efecto personal.

Cuál es su opinión sobre las empresas que obligan a los empleados a vacunarse.

Entiendo que aparte de que viola la constitución, es algo que va a traer más crisis al país y no va a tener ningún efecto, pues las personas van a querer menos irse a vacunar.