

“COVID-19 Y DERECHOS FUNDAMENTALES: EL ROL DE LA JURISPRUDENCIA”

Engelbert Viacheslav Barreto Huamán
Estudiante de Pregrado Derecho USMP
engelbert_barreto@usmp.pe

Sumario:

- I. Resumen
- II. Introducción
- III. Desarrollo – Cuestiones de tipicidad
 - 3.1. Salud pública: la batalla por las UCI, el oxígeno y las vacunas
 - 3.2. Restricciones a la libertad y medidas de excepción
 - 3.3. Lo educativo y lo contractual
 - 3.4. El frente laboral: despidos, mascarillas y contagios
- IV. Conclusiones
- V. Bibliografía

I. RESUMEN

La pandemia de COVID-19 en el Perú no fue solo un problema de salud, también se convirtió en un escenario jurídico que dejó huellas en los tribunales. Se generaron litigios en temas de salud, libertades, contratos y trabajo, lo que abrió también debates en los tribunales sobre derechos fundamentales y medidas de bioseguridad. En salud pública, se demandó por camas UCI, oxígeno y vacunas, y el Tribunal Constitucional (TC) validó medidas como el uso de carnés de vacunación y mascarillas por considerarlas proporcionales. Las restricciones a las libertades (como los toques de queda) se aceptaron siempre que fueran razonables.

En educación se avaló la transparencia en los cobros escolares y la exigencia de vacunación; mientras que, en lo contractual, solo se reconoció la exoneración cuando se probaba la imposibilidad real de cumplir con los contratos. Los amparos confirmaron que las medidas estatales eran proporcionales y el TC dejó claro que la salud pública podía primar bajo criterios de proporcionalidad.

En lo laboral, la discusión se centró en despidos, contagios y la entrega de equipos de protección personal (EPP). La mascarilla se convirtió en una prueba clave en los juicios. El razonamiento al parecer también cambió, en 2021 se orientaba a la certeza absoluta para sancionar; mientras que en 2023 se encaminaba a comprobar la exposición laboral, siguiendo estándares internacionales como la OIT y la Comunidad Andina. En algunos casos la orientación del final del caso cambio, se pasó de absoluciones a condenas por falta de prevención empresarial.

II. INTRODUCCIÓN

Hablar de la pandemia de COVID-19 parece algo lejano, pero si revisamos lo que pasó en los tribunales peruanos descubrimos una etapa de cómo enfrentamos la crisis como país. No se trató solo de un problema médico, sino también de conflictos laborales, por camas de hospital, por obligaciones de contratos, restricciones a las libertades e incluso casos de corrupción. El archivo público judicial revisado (al menos el que está publicado) nos ofrece datos valiosos: la pandemia no solo fue un asunto médico, sino que se trasladó directamente a los tribunales. El COVID-19 expuso fallas antiguas y abrió debates nuevos sobre derechos fundamentales, trabajo, salud, contratos y hasta transparencia en la gestión pública.

III. DESARROLLO

El escenario del país con COVID podríamos intentar bosquejarlo en los siguientes ejes:

3.1. Salud pública: la batalla por las UCI, el oxígeno y las vacunas

En el recuerdo, el Decreto Supremo N.º 008-2020-SA (11 de marzo de 2020) declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por 90 días y el Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM (15 de marzo de 2020) declara el Estado de Emergencia Nacional por 15 días e impone el aislamiento social obligatorio (cuarentena) en todo el país. A los 3 días se emite el D.S. N.º 046-2020-PCM y que establece que solo pueden circular para acceder o prestar servicios esenciales, entre ellos: alimentos, productos farmacéuticos, salud, diagnóstico; trabajo para garantizar servicios esenciales, retorno al domicilio habitual, como cuidado a personas vulnerables, bancos, combustibles, hoteles en cuarentena, medios de comunicación (incluidos call centers, solo para servicios vinculados a la emergencia), entre otros. Pero la

pandemia dejó dos imágenes imborrables: la escasez de camas UCI y la falta de oxígeno medicinal. Las familias desesperadas acudieron al Poder Judicial con acciones de amparo, argumentando que si la Constitución protege la vida (art. 2) y la salud (art. 7), el Estado debía garantizar esos recursos.

El problema es que el derecho no podía crear una cama UCI, cuando materialmente no existía. Así lo reflejaron varios fallos: algunos jueces ordenaron asignar camas disponibles o gestionar traslados, pero cuando no había capacidad real, las sentencias quedaban en el plano simbólico y los hospitales organizaron a las personas con COVID mediante listas de espera (Bejar Chuchon y Castro Tito, 2021)

Lo mismo pasó con el oxígeno. En distintas provincias se presentaron amparos exigiendo balones; algunos jueces fallaron a favor recordando que “la vida es un derecho prioritario”. El contexto era dramático: el oxígeno medicinal recién fue declarado recurso estratégico mediante Decreto de Urgencia N.º 066-2020 (04 de junio del 2020), y la demanda superaba con creces la producción nacional.

Con las vacunas llegó otro debate. El Perú inició su campaña de inmunización en febrero de 2021 con lotes de Sinopharm, y de inmediato surgieron procesos judiciales cuestionando la priorización. Aunque no siempre se estuvo de acuerdo con estas medidas; y algunos ciudadanos tuvieron que acudir en defensa de sus planteamientos y pretensiones. Así en el Exp. 05318-2021-0-1801-R-DC-03, el 3.º Juzgado Constitucional de Lima resolvió que el carné de vacunación para ingresar a universidades era “una medida razonable y proporcional, y que no existía una norma de una vacunación obligatoria” (Resolución, 2021).

En el Exp. 02871-2021-0-1801-JR-DC-01, un trabajador de salud cesado por no vacunarse alegó despido arbitrario. El juzgado señaló: “la exigencia de vacunación al personal de salud constituye una medida legítima y proporcional” (Resolución, 2021), se declara la demanda infundada. Se concluye que las medidas buscan proteger la salud pública y son proporcionales en contexto de pandemia.

La discusión también tocó a los menores. En el Exp. 01359-2022-0-1801-JR-DC-12, una madre alegó que la vacunación infantil vulneraba su patria potestad. El juez respondió: “Debe

prevalecer el interés superior del niño y el deber del Estado de proteger la salud y garantizar la educación” (Resolución, 04/04/2022, 12° Juzgado Constitucional de Lima), la demanda fue declarada infundada.

Finalmente, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia 1260/2024 (Exp. 04466-2023-PA/TC, 2024, Sala Segunda), declaró improcedente un amparo que cuestionaba las mascarillas y carnés de vacunación. Dijo claramente: “los decretos ya habían sido derogados (...) las medidas fueron necesarias y proporcionales para prevenir la propagación de la enfermedad”.

3.2. Restricciones a la libertad y medidas de excepción

El Gobierno decretó toques de queda, prohibiciones de reunión y restricciones al tránsito mediante el DS N° 044-2020-PCM y sus modificatorias. Varios ciudadanos acudieron al Tribunal Constitucional alegando vulneración de derechos como el libre tránsito y la reunión.

El TC, en abril de 2024, en la Sentencia 1260/2024 (Exp. 04466-2023-PA/TC, Sala Segunda), analizó la inmovilización social decretada el 5 de abril de 2022. Aunque la norma ya no estaba vigente, señaló que “las restricciones en estados de excepción deben ser proporcionales y razonables, no simples imposiciones de fuerza” (TC, 2024), declaró la demanda improcedente. Esto muestra que incluso en contextos de emergencia, el derecho constitucional exige proporcionalidad y control.

3.3. Lo educativo y lo contractual

En el ámbito educativo, muchos padres reclamaron que los colegios cobraban la misma pensión pese a la virtualidad. El Decreto Legislativo 1476 obligaba a la transparencia de cobros, y el Tribunal Constitucional sostuvo que era válido porque había sido emitido bajo delegación legislativa.

En universidades, docentes y estudiantes también interpusieron amparos. En el Exp. 02185-2022-0-1801-JR-DC-11 se rechazó el reclamo de un profesor que quería dictar sin vacunarse: “la exigencia de vacunación busca proteger la salud de la comunidad educativa; no afecta la libertad de cátedra” (Resolución, 2022, 11° Juzgado Constitucional).

En el mundo contractual, arrendatarios y deudores alegaron fuerza mayor y la doctrina del *rebus sic stantibus* para suspender pagos. Los jueces tuvieron que evaluar si el COVID-19 hacía imposible cumplir o simplemente más difícil. Los litigios giraron en torno a la fuerza mayor y la imprevisión contractual. Muchos arrendatarios alegaban que la pandemia hacía imposible pagar la renta.

Al respecto, el Código Civil (1984), en su artículo 1315, define la fuerza mayor como un hecho “imprevisible e irresistible” que exonera de responsabilidad. Sin embargo, los jueces recordaron que: “La sola alegación de pandemia no elimina la obligación, salvo que se acredite la imposibilidad real de cumplimiento”. Este criterio dividió: algunos jueces aceptaron la reducción o suspensión de pagos, mientras que otros mantuvieron el principio *pacta sunt servanda* (“los contratos se cumplen”).

3.4. El frente laboral: despidos, mascarillas y contagios

Los conflictos laborales durante la pandemia fueron múltiples: desde la no renovación de contratos y despidos amparados en la “emergencia sanitaria”, hasta contagios en centros de trabajo y reclamos por falta de bioseguridad. Muchos trabajadores fueron cesados bajo la excusa de “razones sanitarias”, pero los tribunales detectaron con frecuencia que el problema de fondo era la desnaturalización de contratos temporales y el uso abusivo de modalidades a plazo fijo.

La Constitución recuerda el valor del trabajo: éste “es un deber y un derecho” y el Estado debe “proteger especialmente la estabilidad laboral” (Constitución Política del Perú, 1993, arts. 22–23). Para declarar la responsabilidad civil es necesario acreditar la antijuridicidad o el incumplimiento de obligaciones previamente determinadas (Código Civil, 1984, art. 1321), lo cual, en el ámbito laboral, equivale a la violación del contrato de trabajo y/o a la infracción de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; por ejemplo, su artículo 53 dispone que “el empleador debe garantizar que los equipos de protección personal (EPP) sean provistos en forma gratuita y permanente” (Ley N° 29783, 2011, art. 53).

Durante los primeros meses de la pandemia, cuando se sabía menos sobre la transmisión del virus, las medidas de bioseguridad —y en particular el uso de las mascarillas— se

convirtieron en la prueba documental más valiosa en los juicios. El análisis de la antijuridicidad evolucionó con el tiempo y se apoyó también en normas reglamentarias que fijaron obligaciones específicas: el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM estableció la obligatoriedad del uso de mascarillas en la vía pública (10 de abril de 2020) y la R.M. N° 239-2020-MINSA dispuso que “el empleador debe garantizar la provisión de equipos de protección personal (EPP), tales como mascarillas, guantes y protectores faciales, de acuerdo al nivel de riesgo de exposición de los trabajadores” (R.M. N° 239-2020-MINSA, 28 de abril de 2020).

En suma, la valoración judicial pasó por revisar si las empresas habían cumplido no solo con protocolos generales, sino con la entrega efectiva y documentada de los EPP -sobre todo mascarillas- y demás controles y medidas sanitarias; porque esa documentación resultó decisiva para aceptar o descartar la responsabilidad empresarial.

En el Exp. 00570-2020-0-1602-JR-LA-02, resuelto el 23 de diciembre de 2021 por el 2° Juzgado de Trabajo Permanente de Ascope (CSJ La Libertad), la familia de un chofer fallecido solicitó indemnización por considerar que su contagio de COVID-19 se originó en el ámbito laboral. Sin embargo, el juez determinó que no existía antijuridicidad, ya que la empresa presentó evidencia de protocolos de entrega de equipos de protección personal (mascarillas y protector facial) y de medidas de desinfección. Tampoco halló nexo causal entre el daño y la supuesta conducta antijurídica, pues era imposible precisar con certeza el momento y lugar exacto del contagio.

Apoyándose en el DS N° 009-97-SA y en la Ley N° 31025, que en ese momento solo reconocía al COVID-19 como enfermedad profesional para el personal de salud, el juzgado concluyó que “no califica de accidente de trabajo ni de enfermedad profesional ni cabe la aplicación analógica de la Ley N° 31025...” (Sentencia, 23/12/2021). El razonamiento fue: la labor de chofer de tráiler no se consideraba de riesgo especial de contagio y, por tanto, no podía equipararse a la exposición del personal sanitario. En palabras del propio juez:

“La demandada ha cumplido con acreditar la entrega de equipos de protección personal (mascarillas y protector facial), así como protocolos de desinfección de cabina; sin embargo, al no poder establecerse con certeza el momento y forma de

contagio, no corresponde calificar el COVID-19 como accidente de trabajo ni como enfermedad profesional” (Sentencia, 23/12/2021).

Según el juzgado la empresa demandada “cumplió con otorgar al causante implementos de seguridad personal con ocasión del Covid-19, además de capacitaciones para tal efecto; así, ... del análisis del CD de folios 167 (Carpeta “4.EPPs y capacitaciones”) se advierte que el causante firmó, consignó su documento nacional de identidad y huella digital, en el cargo de entrega de protector facial y mica de protección, esto a modo conformidad de recepción de dichos implementos; de igual manera, consta su nombre, documento nacional de identidad, cargo y firma (en la casilla 16) del registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencias, constituyéndose en pruebas directas, en atención que ambos documentos datan del 20 de mayo 2020 (fecha de su reincorporación), aunado que si bien es cierto la parte demandante refiere que nunca se le otorgó dichos implementos (folios 33-34), ésta no ha tachado por nulidad o falsedad tales documentales, por lo que corresponde tener por válida la recepción de tales implementos.”

El debate central en estos procesos se enfocó en si la empresa realmente adoptó las medidas necesarias para evitar contagios en el centro laboral. Sin embargo, el limitado conocimiento científico que existía en ese momento sobre el virus llevó a confundir los distintos elementos clave. Por ejemplo, en el caso de los componentes del equipo de protección personal (EPP): la mascarilla no tuvo la relevancia que merecía — pese a ser el elemento más importante para impedir la transmisión—. En condiciones normales el EPP es uno de los elementos del sistema de salud y seguridad ocupacional, pero en condiciones de transmisión de un virus por vía principalmente aérea era clave la mascarilla.

En el Exp. 00570-2020-0-1602-JR-LA-02, ninguno de los documentos presentados acreditó de manera fehaciente que el trabajador fallecido hubiera recibido mascarillas como parte de su EPP. Además, los hechos revelaron que tanto su relevo directo como otro conductor dieron positivo a COVID-19, lo que generó un entorno de riesgo evidente que; sin embargo, no fue valorado de manera adecuada por el juzgador.

Por lo que el debate crucial en estos casos se centró en determinar si se adoptó las medidas para evitar contagios dentro de la empresa; pero el poco conocimiento que se tenía

en el momento hace que se confunda los componentes del EPP y el elemento más importante que evite el contagio: la mascarilla; no sea adecuadamente valorada.

En contraste, en el Exp. 10944-2022-0-1801-RA-10 (05/09/2023, 10° Juzgado Laboral Permanente de Lima), el juez adoptó un criterio distinto. Señaló que: “Resulta altamente discriminatorio (...) que solamente la Ley N° 31025 considere enfermedad profesional al personal de salud, cuando el nivel de exposición al contagio es extensible a toda clase de trabajadores” (Resolución, 2023). Con esa afirmación, dio la razón a la sucesión de una trabajadora frigorífica de Hipermercado, diferenciándose del caso anterior, en el cual se había limitado la calificación de la enfermedad ocupacional únicamente al personal sanitario.

Tabla N° 1. Comparación de casos judiciales

Aspecto	Exp. 00570-2020-0-1602-JR-LA-02 (Sucesión Chofer de tráiler vs Cartavio S.A.A)	Exp. 10944-2022-0-1801-RA-10 (Sucesión Operadora frigorífica vs. Hipermercados Tottus S.A
JUZGADO	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE ASCOPE	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - DECIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL PERMANENTE DE LA NLPT
Fecha de fallo	23 de diciembre de 2021. Primera etapa de la pandemia, sin consolidación de criterios judiciales. Vacunación recién en proceso inicial	5 de septiembre de 2023. Etapa posterior, con mayor conocimiento científico y experiencia judicial. Existencia de convenios internacionales aplicados al COVID
Pretensión	Indemnización por accidente de trabajo o, en subsidio, por enfermedad profesional.	Indemnización por enfermedad profesional (daño moral, daño a la persona, intereses, costas y costos).
Defensa de la empresa	- COVID-19 no es accidente de trabajo ni enfermedad profesional (DS 009-97-SA). - Cumplió protocolos de seguridad (mascarillas, protector facial, desinfección de cabina). - Posible contagio intradomiciliario.	- Reconoció personal con COVID en el centro de trabajo. - Se negó a aplicar pruebas de descarte pese a obligación (RM 448-2020-MINSA). - Alegó cumplimiento de medidas de prevención.
Pruebas	Protocolos presentados (sin fecha clara). Registro de entrega de protector facial. No se acreditó relación directa trabajo-contagio. <i>Cita: “No existe causalidad entre el daño y la conducta antijurídica, en mérito que resulta imposible tener certeza del momento y forma de contagio.”</i>	Reconocimiento de trabajadores contagiados, fichas sintomatológicas, incumplimiento de pruebas COVID. <i>Cita: “El solo hecho o contexto de inmediata exposición de un trabajador con la enfermedad en el propio centro de trabajo... será suficiente para poder admitir la constitución de una enfermedad profesional.”</i>
Contagio de otros trabajadores	- Israel Tocas Díaz: negativo. - Alexis Ravelo Gutiérrez: positivo COVID (relevo directo). - Pedro Fernández Ruíz: negativo. - Fermín Miñano: positivo 21/05/2020, pero estaba aislado desde 12/05, sin contacto con Gutiérrez. - Esposa de Gutiérrez: también positiva (coincidencia temporal).	- La propia empresa reconoció que hubo trabajadores contagiados en las tres semanas previas al 06/01/2022. - No se especifica individualmente nombres, pero el juzgado tomó como probado el contexto de exposición laboral.
Mascarillas / EPP	- Gutiérrez: consta en folios 167, Carpeta 4 recepción de EPP (protector facial y mica, 20/05/2020).  No se menciona expresamente mascarilla. - Relevos (Israel, Alexis, Pedro): recibieron mascarillas el 18/05/2020 (folios 167, Carpeta 5, págs. 2, 6 y 8). - Miñano: no recibió mascarillas entre 27/04 y 22/06.	- No consta prueba documental de entrega de mascarillas o EPP a la trabajadora fallecida. - El empleador no presentó cargos firmados de entrega de equipos de bioseguridad.
Antijuridicidad	No acreditada: hubo entrega de EPP y mascarillas (aunque no se probó mascarilla para el causante); existencia de protocolo de limpieza; no se demostró omisión grave. Se infiere cumplimiento de SST.	Acreditada: ausencia de prueba de entrega de EPP/mascarillas; exposición acreditada a compañeros contagiados en ambiente laboral.; incumplimiento del deber de prevención.

Nexo causal	No acreditado: relevos (excepto Alexis) no contagiados; Miñano aislado; contagio simultáneo en esposa; posible contagio comunitario. posible contagio en el hogar	Acreditado por indicios: se presume contagio laboral al existir varios positivos en el centro de trabajo y ausencia de protección eficaz.
Daño	Fallecimiento por COVID-19 (10/06/2020).	Fallecimiento por COVID-19 (enero 2022).
Enfoque normativo	Interpretación restrictiva (literal de la norma nacional).	Interpretación sistemática e internacional (OIT, Comunidad Andina, convenios internacionales).
Lección principal	Falta de pruebas sólidas y aplicación literal de la norma → absolución .	Reconocimiento empresarial y aplicación de normas internacionales → condena .
Calificación jurídica	No se reconoce como enfermedad profesional (chofer no tiene "riesgo especial de contaminación" según Convenio OIT 121).	El COVID-19 se reconoce como enfermedad profesional en el caso concreto. exposición directa
Resultado	Empresa absuelta. <i>Cita: "No califica de accidente de trabajo ni de enfermedad profesional ni cabe la aplicación analógica de la Ley N° 31025..."</i>	Empresa condenada. <i>Cita: "Resulta altamente discriminatorio... que solamente la Ley N° 31025 considere enfermedad profesional al personal de salud, cuando el nivel de exposición al contagio es extensible a toda clase de trabajadores."</i>
Decisión	INFUNDADA la demanda. Cartavio absuelto. No se imponen costas por motivos razonables para demandar.	FUNDADA la demanda. Tottus condenado a: Pagar S/ 200,000 por daño moral, Intereses legales, costas y costos. • Distribución entre herederos. 5% al CAL.

El hipermercado fue finalmente condenado porque reconoció la existencia de contagios internos y no realizó pruebas de descarte de COVID-19, incumpliendo así la Ley N° 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo. El juez precisó que: "El solo hecho o contexto de inmediata exposición de un trabajador con la enfermedad en el propio centro de trabajo (...) será suficiente para poder admitir la constitución de una enfermedad profesional" (Resolución, 2023). El juez sostuvo:

"Resulta altamente discriminatorio... que solamente la Ley N.º 31025 considere enfermedad profesional al personal de salud, cuando el nivel de exposición al contagio es extensible a toda clase de trabajadores", dándole la razón a la sucesión de una trabajadora frigorífica de Hipermercado a diferencia del caso anterior, que se ciñe a lo establecido en ese momento a quienes se reconocía el COVID como enfermedad ocupacional.

En relación con la prueba de mascarillas y equipos de protección personal (EPP), en el caso Gutiérrez (La empresa) presentó evidencia documental que acredita la entrega de EPP —específicamente un protector facial y una mica— al trabajador fallecido, además de mascarillas a sus relevos (Israel, Alexis y Pedro) lo que hizo que no se advierta lo clave de la falta de acreditación de la entrega de mascarilla al fallecido. En contraste, en el caso Alama (Hipermercado) no se encontró constancia alguna de entrega de mascarillas ni de otros EPP a la trabajadora, lo que debilitó de manera significativa la defensa del empleador.

Respecto a los contagios de otros trabajadores, en La empresa se reportó que solo un relevo directo, Alexis Ravelo, dio positivo a COVID-19, mientras que Miñano (trabajador también con COVID) permaneció aislado y los demás relevos tuvieron resultados negativos; por lo que se podría pensar en la presencia de VIRUS y de exposición ocupacional, pero no era el criterio usualmente adoptado. A esto se sumó que la esposa de Gutiérrez también dio positivo de manera paralela, lo que abrió la hipótesis de un posible contagio extralaboral. En cambio, en Hipermercado se demostró que varios trabajadores del mismo centro laboral ya estaban contagiados antes del diagnóstico de la causante, lo que reforzó la tesis de una exposición ocupacional.

Sobre la antijuridicidad, en la empresa la entrega documentada de EPP y la existencia de protocolos de limpieza llevaron al juez a descartar la infracción del deber de prevención. Aunque no se valoró adecuadamente la falta de entrega de mascarilla a Gutiérrez, que hubiere resultado clave en la resolución del caso. Por el contrario, en Hipermercado la ausencia de registros de entrega de EPP, sumada a la admisión de contagios en el centro de trabajo, llevaron al juzgador a concluir que hubo incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud.

En cuanto al nexo causal, en el caso de la empresa no se pudo acreditar, pues los contagios de los relevos no coincidieron temporalmente (aunque había indicios de contagio entre trabajadores) y, además, la existencia de un contagio familiar paralelo debilitó la tesis de origen laboral del contagio. En Hipermercado, en cambio, el juez aceptó la acreditación del nexo mediante indicios, aplicando un estándar probatorio más flexible propio de los contextos de salud laboral.

Finalmente, sobre la calificación del COVID-19, en el caso de la empresa no se reconoció la enfermedad como profesional porque la labor de chofer no fue considerada de “riesgo especial”, según criterios de la normatividad de ese momento, limitada al personal de salud. En Hipermercado, en cambio, el juzgador sí reconoció que el contagio constituía una enfermedad profesional directamente vinculada a la exposición en el trabajo.

Todo esto explica que la primera demanda (la empresa) fuera declarada infundada, mientras que la segunda (Hipermercado) resultaran. La diferencia radica en el estándar

probatorio y en la forma de valorar las pruebas: en 2021 se orientaba a la certeza absoluta del contagio laboral, mientras que en 2023 se encaminaba a acreditar la exposición comprobada en el centro de trabajo al virus y la falta de medidas de bioseguridad para evitar su contagio. Este cambio refleja que, en 2020 y 2021, los jueces aplicaban criterios más restrictivos debido al desconocimiento sobre el virus y sus formas de transmisión. A partir de 2022 y 2023, con mayor evidencia científica y el respaldo de normas internacionales (como el Convenio N.º 121 de la OIT y la Decisión 584 de la Comunidad Andina) que también se usaban en otros países, la justicia peruana empezó a considerar suficiente la exposición y la ausencia de medidas de prevención para comenzar a sospechar de la responsabilidad empresarial.

IV. CONCLUSIONES

La pandemia de COVID-19 terminó convirtiéndose en un escenario jurídico no planificado, donde los jueces tuvieron que enfrentar el reto de equilibrar: la salud, la libertad y el trabajo, en medio de condiciones excepcionales.

En el ámbito de los procesos constitucionales de amparo, la tendencia general fue declarar las demandas improcedentes o infundadas, bajo el argumento de que las medidas estatales —como toques de queda, restricciones de tránsito o exigencia de carnés de vacunación— eran temporales, proporcionales y razonables frente al contexto de emergencia.

El Tribunal Constitucional fue claro al recordar que los derechos fundamentales no son absolutos y que, en contextos de emergencia, la salud pública puede primar sobre otros, siempre bajo el control estricto de proporcionalidad.

En el terreno laboral, se observa una evolución. Al inicio predominó un criterio restrictivo: los jueces absolvieron a las empresas al no encontrar pruebas directas que demostraran el contagio en el centro de trabajo. Sin embargo, con el tiempo se orientó hacia un criterio más protector, en el que se buscaba acreditar la exposición laboral como suficientemente riesgosa y sin control para establecer responsabilidad empresarial; como también lo fueron identificando los descubrimientos médicos sobre las formas de contagio.

Finalmente, en los juicios de indemnización laboral, la mascarilla se transformó también en la prueba estrella. La gran lección es que la prevención en el ámbito laboral no solo debe existir en la práctica, sino que debe quedar escrita, probada y documentada.

V. FUENTES DE INFORMACIÓN

Bejar Chuchon, E. M., & Castro Tito, Y. G. (2021, junio 30). Los dilemas médicos que se suscitan ante la insuficiencia de camas de UCI por el coronavirus desde una perspectiva biojurídica. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 13(15), 289–308. Recuperado de:

<https://doi.org/10.35292/ropj.v13i15.400>

R.M. N.º 239-2020-MINSA (28 de abril de 2020) “Documento Técnico: Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”.

Constitución Política del Perú, 1993.

Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, Estado de Emergencia Nacional por COVID-19.

Decreto Supremo N.º 083-2020-PCM, uso obligatorio de mascarillas.

Decreto Legislativo N.º 1476, transparencia en pensiones escolares.

Ley N.º 26842, Ley General de Salud.

Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ley N.º 31025, reconocimiento del COVID-19 como enfermedad profesional para personal de salud.

Tribunal Constitucional del Perú (19 de abril de 2024). Sentencia 1260/2024, Exp. 04466-2023-PA/TC, Sala Segunda.

Tribunal Constitucional del Perú (2022). Exp. 00233-2022-PA/TC.

3º Juzgado Constitucional de Lima (2021). Exp. 05318-2021-0-1801-JR-DC-03.

1º Juzgado Constitucional de Lima (2021). Exp. 02871-2021-0-1801-JR-DC-01.

12º Juzgado Constitucional de Lima (04 de abril de 2022). Exp. 01359-2022-0-1801-JR-DC-12.

10º Juzgado Constitucional de Lima (2022). Exp. 00814-2022-0-1801-JR-DC-10.

11º Juzgado Constitucional de Lima (2022). Exp. 02185-2022-0-1801-JR-DC-11.

2º Juzgado Constitucional de Lima (2021). Exp. 03792-2021-0-1801-JR-DC-02.

3º Juzgado Constitucional de Lima (2022). Exp. 02457-2022-0-1801-JR-DC-03.

CSJ La Libertad, 2º Juzgado de Trabajo Permanente de Ascope (23 de diciembre de 2021). Exp. 00570-2020-0-1602-JR-LA-02.

CSJ Lima, 10º Juzgado Laboral Permanente (05 de septiembre de 2023). Exp. 10944-2022-0-1801-RA-10.