

LA AUTORIZACIÓN PARA UN *IUS VARIANDI* RADICAL POR EMERGENCIA

WILLMAN MELÉNDEZ*

En este artículo el autor analiza al *ius variandi* extraordinario como una categoría limitada necesariamente a los fines de prevención de contagios ante la pandemia.**

SUMARIO: I. Introducción. II. La institución del *ius variandi*. III. Concepción del *ius variandi* radical. IV. El “*ius variandi*” regulado en el Decreto de Urgencia 29-2020: “*ius variandi* radical de emergencia”

91

I. Introducción

Una norma puede generar múltiples posibilidades de lectura y desde luego, interpretación jurídica. De allí que se haya instaurado desde el nacimiento del Derecho una disciplina destinada a organizar y agrupar estos métodos.

La interpretación de las normas laborales es protagonista además de un fin pacificador [no solo lo son las que componen la libertad sindical], lo que no significa la existencia de un actuar errático conforme a una lectura estanca de alguna de las rutas hermenéuticas que la componen; por el contrario, la norma laboral al estar premunida de un rol tuitivo y heteronomía garante, siempre arrojará resultados coherentes con dicha lógica.

* Socio fundador de Melendezlab. Cuenta con estudios de Doctorado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, es Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, es Especialista en Derecho del Trabajo por la misma casa de estudios y por la Universidad Castilla La Mancha; asimismo, es docente en pregrado y posgrado en la Pontificia Universidad Católica del Perú; ha sido Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y asesor de la Dirección General del Trabajo.

** Sumilla hecha por los editores de Laborem núm. 23.

Nótese que no se propone una sola lectura conforme a la naturaleza de la norma laboral, sino que se aceptan un conjunto de lecturas posibles, siendo precisos y exactos en negar la posibilidad de que alguna interpretación arroje resultados contrarios a su naturaleza y claro, sus roles.

Pues bien, como ya es conocido, el gobierno emitió una serie de reglas aplicables al contexto de la pandemia por COVID-19, muchas de ellas de trascendencia laboral. Un elemento de ese conjunto normativo es el Decreto de Urgencia 29-2020 que determinó medidas de aplicación unilateral por parte del empleador, variando la dinámica desarrollada en la legalidad, al eliminar las restricciones vigentes, a fin de ejercer, incluso, el “*ius variandi* radical” correspondiente a las variaciones sobre el tiempo de trabajo.

II. La institución del *ius variandi*:

La Corte Suprema ha conceptualizado esta institución, bajo una lectura principialista, mediante el cuarto considerando de la sentencia de casación recaída en el expediente 11144-2016-CUSCO:

92

“(…) El ámbito natural en el que se desenvuelve el *ius variandi* normal o habitual, al que se refiere el artículo 9 LPCL, es el contrato de trabajo. Y dentro del contrato, el derecho de crédito del empleador se circunscribe exclusivamente al ámbito del trabajo convenido. Pues bien, partiendo de esta realidad, corresponde analizar la aplicación del principio de razonabilidad, como límite a la arbitrariedad del empresario. En otras palabras, lo que se quiere evitar es el uso abusivo, irracional o caprichoso del *ius variandi* normal o habitual por parte del empleador (...) ello significa que el empleador debe invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio (...) La razonabilidad de la decisión del empresario, entonces, debe respetar una causa objetiva, suficiente y coherente (...) De este modo, se pueden admitir variaciones de puestos dentro del centro de trabajo o cambios de labores dentro de la misma categoría, si existen otras causas objetivas, suficientes y coherentes (...)”.

Podemos inferir las siguientes premisas expresadas en el razonamiento de los vocales supremos, muchas de las cuales son pacíficamente aceptadas por la academia:

- i) Las fronteras de actuación de la institución del “*ius variandi*”, se restringen a los alcances del propio contrato de trabajo.¹
- ii) El “*ius variandi*” además se vincula por criterios de razonabilidad, los que se erigen en clave de limitación al poder de dirección que faculta al empleador a modificar el objeto del contrato de trabajo: las condiciones de la prestación de servicios contratada.
- iii) El “*ius variandi*” no puede materializar un comportamiento abusivo del derecho, lo que comulga con la proscripción del artículo 103° constitucional.
- iv) El “*ius variandi*” debe sustentarse en razones objetivas, es decir, si bien es una unilateral plasmación de facultades reconocidas al empleador como expresión de su poder de dirección, no puede ser caprichoso.

El extracto jurisprudencial citado me ha permitido desgajar en cuatro puntos –sin pretender dar por concluidos los caracteres de la figura– los parámetros que estructuran a esta institución y que resultan suficientes para entender su concepto.

III. Concepción de “*ius variandi* radical”

El “*ius variandi*” ejercido en los contornos antes indicados genera eficacia y validez jurídica; sin embargo, la extralimitación de sus fronteras de permisión, produce los efectos contrarios.

Parto del inequívoco entendimiento de que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, por lo tanto, la determinación de su objeto no se agota a su celebración, sino que, acompasado por el principio de “primacía de la realidad” va mutando, se va adecuando a sus fines: la prestación de servicios.

Sin embargo, lo dicho no puede entenderse, mucho menos utilizarse con fines maniqueos que conviertan a la prestación de servicios en una cuestión de existencia etérea y/o gaseosa.

1 Para algunos autores como ARCE ORTIZ, “la legislación laboral peruana debe ser sincera consigo misma, por lo que deberá reforzar todavía más los niveles de concreción o determinación de las condiciones que aparecen sobre todo en los contratos de trabajo. Debe imponer a las partes contractuales la obligación de determinar las condiciones de la prestación de servicios con la mayor rigurosidad posible.” En: ARCE ORTIZ, Élmer. Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Palestra, Lima. 2008 pp.454-456.

De allí que la razonabilidad, la proscripción del abuso del derecho y el necesario sustento objetivo no sólo se entiendan como límites, sino incluso como garantías para el ejercicio del derecho del trabajo y la libertad de trabajo.

Así, de modo sencillo, se podría decir que existe una aplicación radical y proscribida de “*ius variandi*” cuando este no es habitual, es decir, cuando opera más allá de los contornos enunciados en el punto anterior.

Es menester mencionar que en cuanto a esta concepción la jurisprudencia ha sido errática, pues contrastan con la cita hecha de la sentencia de la Corte Suprema otros criterios en los que los jueces han entendido que el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral otorga al empleador posibilidades de variación amplias que incluyen el tiempo de trabajo o la locación, es decir, variaciones no habituales o lo que es lo mismo, radicales. Por ello, la doctrina nacional se ha manifestado del siguiente modo:

“Paralelamente, dado que la determinación de la prestación de trabajo en el contrato tiene una importancia devaluada en nuestra LPCL, el empleador normalmente reservará para sí un amplio poder para modificar unilateralmente el lugar, las funciones o el tiempo de trabajo. Los poderes empresariales de modificación unilateral del contrato son aumentados, de tal modo que el empleador en la mayoría de los casos puede variar, al margen de la decisión del trabajador, en qué lugar se trabaja, cumpliendo qué funciones y por cuánto tiempo. Es decir, la jurisprudencia peruana interpretando el artículo 9 LPCL reconoce un *ius variandi* amplio para el empleador, lo que permite a éste modificar sustancial y unilateralmente lo que antes pactó con el trabajador. Lo peligroso de esta situación es que el contrato de trabajo pierda relevancia y al ser desplazado, simplemente se aplique la decisión del empleador.”²

Por lo que se viene diciendo, es claro inferir que no me encuentro de acuerdo con la lectura ampliada de las potestades para el “*ius variandi* radical” que se hace del artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por el contrario, debo ratificar mi adhesión al sentido garantista en que la Corte Suprema, mediante la sentencia de casación recaída en el expediente 11144-2016- CUSCO, ha leído esta norma.

2 NEVES MUJICA, Javier y otros. “La flexibilidad laboral: Aspectos individuales”. En: Código de Derecho Laboral. Volumen I: Régimen laboral de la actividad privada. Palestra. Lima. 2011. pp. 24-31.

Dicho lo anterior, se debe precisar que el ordenamiento general, es decir, sin consideración de la normativa de emergencia, sí permite el ejercicio de un supuesto de “*ius variandi* radical” aplicado a jornadas, horarios y turnos; pero no como expresión de la voluntad soberana y unilateral del empleador, sino como resultado de una negociación demarcada por un orden de prelación donde la organización sindical y la representación de trabajadores subordinan al trabajador individual.

El legislador, entonces, crea una nueva figura de garantía al anteponer al sujeto laboral colectivo sobre el individual para negociar el “*ius variandi* radical”, procurando así que el pacto proveniente regule sus alcances, los que amparados además en las necesidades del centro de trabajo (exigencia de justificación objetiva y razonable) se entienden excepcionales. De este modo, virtualmente, se estaría generando una negociación en mayor equidad y premunida por los caracteres de un acuerdo colectivo.

Corresponde mencionar que de modo expreso el artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo ha facultado al empleador para modificar nociones conexas a la jornada, horario o turno; pero a la vez lo ha vinculado, en todos los casos, a respetar el procedimiento garante que se ha referido.

En tal sentido, son facultades reconocidas al empleador:

- i) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal;
- ii) establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho horas por semana;
- iii) reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo;
- iv) establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo;
- v) establecer y modificar horarios de trabajo.

La facultad iv) es la que resulta de directa aplicación al análisis del “*ius variandi* radical” nacido con el Decreto de Urgencia 29-2020; sin embargo, no es la única mediante la cual podría manifestarse, ya que como se mencionará *infra* su lectura teleológica puede generar otras alternativas.

Sin analizar aún la regulación de emergencia, más allá de la breve mención previa, debo anotar el procedimiento garante que para el ejercicio de dichas facultades ha de transitar el empleador:

- i) El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas, debe comunicar con ocho días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan;
- ii) dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- iii) dentro de los diez días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

Principalmente, el procedimiento antes detallado, que como se ha indicado existe como garantía de los derechos de los trabajadores ante el ejercicio de un “*ius variandi* radical” ha sido omitido en la regulación de emergencia.

IV. El “*ius variandi*” regulado en el Decreto de Urgencia 29-2020: “*ius variandi* radical de emergencia”

Me parece conveniente mencionar la figura de la “Ética de mínima” en este punto y más aún desde la aplicación que hace de ella Cassagne al derecho administrativo y en análisis de las lesiones a la propiedad y a la estabilidad de los contratos.

Pues bien, al aplicar las ideas de Sagüés a la disciplina administrativa y en análisis del derecho de propiedad, Cassagne se sitúa en un Estado de Necesidad que genera la obligación, por las circunstancias, de legislar mediante leyes de emergencia; así, recurre a la “Ética de mínima” para en contraste con la “Ética de máxima” explicar los alcances de aquellas en el Estado de Derecho.

“Esta doctrina, que se funda en que la necesidad puede generar derecho (*necessitas ius constituit*) admite su funcionamiento como remedio extraordinario y restrictivo dentro de la Constitución, oponiéndose a la llamada “Ética de máxima”, que subordina el derecho y sus fines a la propia necesidad, como producto del poder de los gobernantes. Esta necesidad de Estado, sólo justificada en el poder, contraría los principios del derecho natural y constituye la negación del Estado de Derecho que es el principal basamento del orden constitucional en los países occidentales. La suerte de los derechos de propiedad y, consecuentemente, la estabilidad de los contratos, no pueden quedar sometidos a la decisión de los gobernantes de turno, sin respetarse los límites constitucionales y legales.

Se impone entonces la denominada “ética de mínima” cuyo fundamento puede ubicarse — como se dijo antes— en el principio de subsistencia de la sociedad y del Estado.”³

La “Ética de mínima”, entonces debe ser puesta en práctica en el entendimiento y aplicación del Decreto de Urgencia 29-2020, lo que involucra que el derecho del trabajo y de modo concreto, el contrato de trabajo o aún más focalizada, la prestación de servicios, no puedan quedar sometidos a sus contenidos [del Decreto de Urgencia 29- 2020] sin respeto de los límites constitucionales y legales, siempre dentro de los hitos de la subsistencia de la sociedad y el Estado; negando por lo tanto una posible aplicación ausente de ponderación, donde los derechos constitucionales se someten únicamente a la necesidad.

Los artículos 25° y 26° del cuerpo normativo referido regulan:

“Artículo 25. Modificación de turnos y horarios de la jornada laboral

Autorízase a los empleadores del sector público y privado para que, durante el plazo de vigencia de la emergencia sanitaria, puedan modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo de propagación del COVID-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio.”

3 CASSAGNE, Juan Carlos. Derecho Administrativo. Tomo II. Palestra. Lima. 2010. pp. 539-540.

“Artículo 26. Medidas aplicables durante la vigencia del estado de emergencia nacional en el sector público y sector privado

- 26.1. Durante la vigencia de la declaratoria de estado de emergencia nacional efectuada mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, los empleadores deben adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de garantizar la adecuada prestación y acceso a los servicios y bienes esenciales regulados en el numeral 4.1 del artículo 4, en el numeral 8.3 del artículo 8 y en el numeral 9.3 del artículo 9 de dicha norma, y que resultan estrictamente necesarios para evitar la propagación del COVID-19.
- 26.2. En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente:
- a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio.
 - b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional.”

98

Se trata pues de un supuesto en que el empleador efectúa el ejercicio de su *ius variandi* en una concepción radical, pues permite variar la jornada de labores de sus trabajadores, lo que evidentemente supera los límites de razonabilidad, proscripción del abuso de derecho y ausencia de objetividad.

Sin embargo, el escenario coyuntural en que se desarrolla nos vincula a determinar cuáles son los elementos de la “ética de mínima” correspondiente, lo que permitirá entender el ámbito objetivo de aplicación de la norma en cita, ya que la razonabilidad, la proscripción del abuso de derecho y la objetividad deberán verse desde dicho prisma. Dicha “ética de mínima” se encuadrará en base al derecho al trabajo, pero sobre todo a la salud, la integridad y la vida que pasarán a conformar los mínimos indispensables de subsistencia social.

Una primera afirmación qué hacer es que la libertad con la que cuenta el empleador debe enmarcarse en los límites que el marco constitucional establece para la materia, y es en el ejercicio de la jornada de ocho horas, tal como señala el artículo 25 de la Constitución Política Peruana.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado con ocasión de la sentencia recaída en el expediente 4635-2004-AA/TC, lo siguiente:

“De las disposiciones citadas, que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que:

- a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.
- b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.
- c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4.º del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT))”

Una segunda afirmación qué hacer es con respecto al objeto de la norma de emergencia que indica:

“**Artículo 1. Objeto** El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto establecer medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, que promuevan el financiamiento de las micro y pequeñas empresas (MYPE), que se vean afectadas por el contexto internacional y local adverso, producto de la propagación del COVID-19 en el territorio nacional; así, como establecer medidas que permitan adoptar las acciones preventivas, de respuesta y de financiamiento, para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el citado virus.”

Es decir, las medidas que se habilitan desde dicha norma excepcional, están orientadas -o sea, no pueden desvincularse- del fin u objetivo siguiente: reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del Covid-19.

Como se aprecia, la regla contenida en el artículo 1º antes citado, es una regla de fin: establece un claro fin de prevención y cuidado de la salud pública como bien jurídico de relevancia constitucional que legitima toda medida extraordinaria

y, dentro de ellas, las facultades extraordinarias otorgadas al empleador para alterar elementos esenciales del contrato como es la locación (el lugar de trabajo) y la modificación del horario.

Una tercera afirmación qué hacer se origina en cuanto a las medidas de prevención, en el contexto de la emergencia sanitaria, tales como el privilegio del trabajo remoto destinado a prevenir el riesgo de exposición de los trabajadores al contagio y sólo cuando la naturaleza de las actividades que ejecuta el trabajador para su empleador no lo permita, corresponderá ejecutar la prestación personal de servicios a través de la presencia física del trabajador en el centro de trabajo; pero adoptando todas las medidas de prevención, entre ellas la potestad del empleador -atribuida excepcionalmente durante la emergencia sanitaria- de modificar de manera excepcional y colectiva el (los) turno (s) de trabajo y el horario de trabajo como “(...) medida preventiva frente al riesgo de propagación del COVID-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio.”

Entonces, se puede afirmar que el empleador no está facultado para la modificación unilateral y colectiva del horario que permita incrementarlo (es decir añadir horas de trabajo), ni tampoco está autorizado para alterar la jornada, ni mucho menos para violar los límites de la jornada máxima (de 48 horas semanales).

100

En otras palabras, salvo la potestad excepcional que rige durante la emergencia sanitaria, de modificar unilateralmente los turnos y el horario de trabajo de tal forma de hacerlo escalonado u adoptando cualquier otra forma para prevenir los riesgos de contagios en el centro de trabajo y en la comunidad, el empleador -fuera del supuesto antes descrito- sigue vinculado por las normas contenidas en el Decreto Legislativo No. 854, en especial, respecto de los procedimientos de alteración de la jornada (dentro del límites de las 48 horas semanales respetando la Constitución).

Una cuarta afirmación proviene de la lectura concordada con el artículo 42° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que vincula a los empleadores a que dicha medida sea adoptada conforme a las normas de prevención y considerando las funciones otorgadas al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo⁴.

4 Reglamento de la LSST: “**Artículo 42.-** Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: a) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo. b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador. c) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. d) Conocer y aprobar la

En suma, el ejercicio del “*ius variandi* radical” permitido por el Decreto de Urgencia 29- 2020 no puede contradecir los supuestos de subsistencia social y por ende debe ampararse en el respeto de:

- i) Los límites establecidos en el artículo 25 de la Constitución Política Peruana;
- ii) la teleología que el mismo cuerpo normativo declara: reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19;
- iii) la potestad excepcional que rige durante la emergencia sanitaria para modificar unliteralmente los turnos y el horario de trabajo de forma tal que se

Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. e) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. f) Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo. g) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos. h) Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. i) Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo. j) Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros. k) Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva. l) Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos. m) Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales. n) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia. o) Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador. p) Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios. q) Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador. r) Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información: r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata. r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido. r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. s) Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos. t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.”

ordena escalonadamente u adoptando cualquier otra forma para prevenir los riesgos de contagios en el centro de trabajo y en la comunidad;

- iv) la medida a adoptarse debe considerar las funciones otorgadas al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Un ejercicio contrario generaría una lesión desproporcionada en los derechos que componen la esfera jurídico subjetiva del trabajador: el derecho al trabajo, la libertad de trabajo; pero principalmente, su vida, su integridad y su salud.