

# FACULTADES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO EN EL CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, 1947 (NÚM. 81) DE LA OIT

RAÚL G. SACO BARRIOS<sup>(1)</sup>

## I. INTRODUCCIÓN

El *Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947* (Núm. 81) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio*, fue adoptado el 11 de julio de 1947, en Ginebra, durante la 30ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y entró en vigor el 7 de abril de 1950<sup>(2)</sup>. Fue ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 13284, aprobada el 9 de diciembre de 1959 y promulgada el 15 de tales mes y año<sup>(3)</sup>.

---

(1) Abogado. Profesor ordinario del Departamento Académico de Derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor en la Academia de la Magistratura. Secretario de Biblioteca y Publicaciones de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS). rgsaco@pucp.edu.pe.

(2) El Convenio 81 ha sido complementado por el *Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947* –que extiende las disposiciones del Convenio a las actividades del sector de los servicios no comerciales–, adoptado el 22 de junio de 1995, en Ginebra, durante la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y en vigor desde el 9 de junio de 1998. En el Perú y con la Resolución Suprema N° 69-96-RE del 24 de febrero de 1996 (publicada el 27 de iguales mes y año), este Protocolo ha sido remitido al Congreso de la República; sin embargo, todavía no ha sido ratificado. (Un “protocolo” constituye una fórmula o modalidad simplificada de revisión de un Convenio Internacional del Trabajo; cfr. MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de Derecho Internacional del Trabajo. La O.I.T.* Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1998, p. 129).

(3) En el Perú y quizás debido a tal ratificación, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, LGIT), menciona expresamente al Convenio 81: en los artículos 1 [“La presente Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica,

En esta ponencia presentamos las **facultades de los inspectores del trabajo** referidas en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (Núm. 81) de la OIT<sup>(4)</sup>, formulamos algunos **comentarios sobre algunas facultades específicas y los complementamos con las facultades indicadas en la legislación nacional** (Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento); y sobre esta base, planteamos una **síntesis**.

## II. CONVENIO 81 DE LA OIT: DISPOSICIONES SOBRE LAS FACULTADES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

---

“Para que las normas laborales sean eficaces deben ser monitoreadas”, afirma Jean-Michel Servais<sup>(5)</sup>.

La *Inspección del Trabajo* requiere, para ello, la atribución de *facultades* a los *inspectores* que la ejercitan, necesarias para su buena práctica, adecuado desarrollo y cabal ejecución.

---

facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo” (primer párrafo); e “Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral (sic) y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo” (cuarto párrafo); 6 (segundo párrafo) [En el ejercicio de sus respectivas funciones, los supervisores inspectores, los inspectores del trabajo y los inspectores auxiliares gozan de autonomía técnica y funcional y se les garantiza independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del artículo 6 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (...)]; 19 inciso a) [“La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo es la siguiente: a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) es el ente rector y la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”]; y 25 (segundo párrafo *in fine*) [“(…) el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública competentes, garantizarán que el Sistema de Inspección del Trabajo disponga de los recursos humanos, oficinas, locales, medios materiales y equipamientos necesarios y en número suficiente. Cuando no existan medios públicos apropiados, garantizarán la disposición de los medios de transporte y gastos imprevistos que se deriven del desempeño de las funciones inspectivas (sic), de conformidad con lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo”] (letras cursivas nuestras),

- (4) El *Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura)*, 1969 (Núm. 129) de la OIT, relativo a la *inspección del trabajo en la agricultura*, adoptado el 25 de junio de 1969, en Ginebra, durante la 53ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y en vigor desde el 19 de enero de 1972, refiere también las facultades de los inspectores del trabajo. Como dicho Convenio no ha sido aún ratificado por el Perú, no las desarrollamos detenidamente. Sin embargo, puede verse en: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C129](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C129)>.
- (5) SERVAIS, Jean-Michel. *Derecho Internacional del Trabajo*. Heliasta, Buenos Aires, 2011, p. 190.

El *Convenio sobre Inspección del Trabajo, 1947 (Núm. 81)*<sup>(6)</sup> de la OIT establece en sus *artículos 12, 13 y 17 (párrafo 2)*<sup>(7)</sup> las *facultades de los inspectores del trabajo*: por un lado, unas *facultades de investigación* que les permiten verificar el cumplimiento de las “disposiciones legales”<sup>(8)</sup>; por otro lado, unas *facultades que permiten a los inspectores la adopción de medidas* a aplicar en los casos en que se produzcan violaciones o la inobservancia de aquellas.

En tanto que “representantes de las autoridades públicas”, los inspectores tienen, pues, estos “poderes sustanciales” de “supervisión y coacción”<sup>(9)</sup>.

En tal contexto:

- 1) Ante todo, “Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones” (artículo 12.2).
- 2) Hecho esto, los inspectores:
  - Tienen las *facultades (de investigación)* siguientes (artículo 12.1)<sup>(10)</sup>:
    - Ingresar libremente y sin comunicación previa, durante el día o la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección (artículo 12.1 a).
    - Entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección (artículo 12.1 b).

---

(6) Véase en: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081)>.

(7) Al final y como anexo, transcribimos los artículos 12, 13 y 17 del Convenio indicado.

(8) El artículo 27 del mismo Convenio 81 determina: “En el presente Convenio la expresión *disposiciones legales* incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo”.

(9) SERVAIS, Jean-Michel. Ob. cit., p. 191.

(10) “Una vez se hallan en el lugar de trabajo, los inspectores (...) deberán estar autorizados para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente. Las prerrogativas que se les deben reconocer a este efecto se refieren a la realización de interrogatorios, la verificación de documentos y el control de productos, materias y sustancias” (OIT, Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133): *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, p. 95, párrafo 274).

- Realizar exámenes, investigaciones o pruebas (artículo 12.1 c).
  - Interrogar, a solas o en presencia de testigos, al empleador o al personal de la empresa (artículo 12.1 c i).
  - Pedir la exhibición de libros, registros u otros documentos que la legislación sobre condiciones de trabajo ordene llevar; y obtener copias o extractos de aquellos (artículo 12.1 c ii).
  - Requerir la colocación de avisos exigidos por la legislación (artículo 12.1 c iii).
  - Tomar muestras de las substancias y materiales utilizados, con el propósito de analizarlos (artículo 12.1 c iv)<sup>(11)</sup>.
- Pueden adoptar las *medidas* siguientes (artículo 13):
- Con vistas a preservar la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>(12)</sup>:
    - Disponer que se eliminen defectos razonablemente peligrosos en la instalación, montaje o métodos de trabajo (artículo 13.1).

---

(11) Al respecto, “los inspectores estarán autorizados a tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante. Estas disposiciones pretenden garantizar el respeto de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y, en algunos casos, de los miembros de su familia, relacionadas con la utilización o la manipulación de diversas materias o sustancias. A este respecto el inspector debe poder verificar si la presencia de esos materiales o sustancias en el lugar de actividad está de conformidad con las disposiciones legales, así como cerciorarse de que su utilización o manipulación se efectúan con apego a las reglas establecidas y proceder o hacer proceder a todos los organismos competentes a los análisis que requieran instrumentos o tecnologías específicos” (ibidem, p. 97, párrafo 278).

(12) “Evaluación de los riesgos por las empresas. En varios países industrializados las exigencias en materia de control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son hoy mucho mayores, de manera que se han confiado a las empresas expuestas altas responsabilidades bajo la supervisión de los órganos encargados de la inspección del trabajo. En el seno de la empresa, el sistema de autoevaluación de los riesgos presupone distribuir las responsabilidades entre el empleador, los trabajadores y los comités de seguridad y salud en el trabajo. Ello tiene la ventaja de suscitar la activa colaboración de todos los actores de la empresa en cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes. Este tipo de sistema podría aplicarse, si fuese necesario, de forma progresiva, en todos los países cuya situación económica y social lo permita. Sin embargo, los agentes públicos formados o designados con este fin deberían seguir siendo responsables del control de las condiciones de trabajo y especialmente de las relacionadas con la seguridad y la salud, y disponer de la autoridad necesaria para ello. Asimismo, al desarrollar de forma paralela sus actividades de asesoramiento e información técnica para empleadores y trabajadores, la inspección del trabajo debería ayudar a que se imponga una repartición más equilibrada de las funciones en la materia” (ibidem, p. 97).

- Ordenar que en un plazo determinado se ejecuten las modificaciones necesarias para asegurar el cumplimiento de la legislación pertinente (artículo 13.2 a).
  - Adoptar medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente (artículo 13.2 b).
- 3) El inspector tiene, además, una *facultad discrecional* –una suerte de “poder de decisión” o “libertad de decisión”<sup>(13)</sup>– de advertir y de aconsejar, en lugar de empezar o sugerir un procedimiento (artículo 17.2)<sup>(14)</sup>.

Esto, porque “Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial”. Ello no obstante, “la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas” (artículo 17.1).

- 4) A su vez, el párrafo 8 de la *Recomendación sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (Núm. 81)*<sup>(15)</sup> de la OIT señala: “Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo”<sup>(16)</sup>.

---

(13) JATOBÁ, Vera. *Inspección del Trabajo en el marco de la modernización de la Administración del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2002, p. 21.

(14) “Debe tenerse presente que sobre este punto existen diversos sistemas actualmente en aplicación, entre los cuales algunos permiten al inspector otorgar instrucciones, aplicar multas, denunciar a los tribunales, informar a los tribunales o informar a las autoridades superiores para que consideren la aplicación de multas administrativas” (JATOBÁ, Vera, loc.cit.).

(15) “Las medidas que establecen [las recomendaciones] no devienen obligatorias con la ratificación sino que constituyen normas de mera referencia a partir de las cuales los países son estimulados a basar su política, legislación y prácticas laborales” (SERVAIS, Jean-Michel. Ob. cit., p. 87). “Contrariamente a los convenios, destinados fundamentalmente (...) a crear obligaciones para los Estados que los ratifiquen, las recomendaciones internacionales del trabajo tienden solo a orientar, a proponer determinadas medidas internas en materia de política social” (MONTT BALMACEDA, Manuel. Ob. cit., p. 132).

(16) En el Perú, el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 910 –ya derogado en los títulos atinentes al “Objeto, ámbito, principios y recursos” de la Inspección del Trabajo y al “Servicio Inspectivo” (sic)– estableció una *facultad conciliatoria* a favor de los inspectores del trabajo: “El Inspector del Trabajo puede conciliar en el caso de las inspecciones especiales, y solo a solicitud expresa del trabajador y del empleador. De llegarse a un acuerdo, el acta es refrendada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuyo caso dicha acta constituirá título ejecutivo”.

- 5) De todos modos y pese a que no las desarrollaremos aquí, aclaremos que, en la otra mano, los inspectores tienen también *obligaciones* (artículo 15):
- Se prohíbe que tengan cualquier interés en las empresas que fiscalicen<sup>(17)</sup>.
  - Cumplir el *secreto profesional*. En tal virtud, no deben revelar, incluso después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción que puedan haber conocido en el ejercicio de sus funciones<sup>(18)</sup>.
  - Con relación a los trabajadores, considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que deban conocer y no manifestar al empleador que la visita de inspección obedece a la recepción de aquella<sup>(19)</sup>.

### III. COMENTARIOS SOBRE ALGUNAS FACULTADES ESPECÍFICAS Y LA LEGISLACIÓN NACIONAL<sup>(20)</sup>

---

Conforme han sido expuestas, las facultades de los inspectores del trabajo se sintetizan en las siguientes<sup>(21)</sup>: *derecho de libre entrada en los establecimientos*

- 
- (17) Según el artículo 28 inciso a) de la LGIT, los inspectores del trabajo no podrán “Tener interés directo ni indirecto en las empresas o grupos de empresas objeto de su actuación”.
- (18) Entre los *principios ordenadores* que rigen el *Sistema de Inspección del Trabajo*, la LGIT (artículo 2 inciso 12) consigna el *sigilo profesional*, “absteniéndose [los inspectores del trabajo] de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas (sic) así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras”.
- (19) Un “deber de discreción” –como lo denomina Servais–, “concerniente a la fuente de cualquier queja” (SERVAIS, Jean-Michel. Ob. cit., p. 191). En el entorno legislativo e igualmente entre los *principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo*, la LGIT (art. 2, inc. 9) establece *la confidencialidad*, “debiendo [los inspectores del trabajo] considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia”. En tal entorno, sin embargo, surge la duda respecto a si un empleador denunciado ante la Inspección del Trabajo tiene o no (legítimo) derecho a conocer el punto materia de reclamación.
- (20) En la legislación nacional, las facultades de los inspectores del trabajo están reguladas por los artículos 5 y 6 de la LGIT, y por el artículo 6 de su Reglamento (aprobado mediante el Decreto Supremo N° 19-2006-TR del 28 de octubre de 2006, publicado el 29 de iguales mes y año).
- (21) En el texto, presentamos el esquema elaborado por Max Louis Díaz. (DÍAZ, Max Louis. *Programa de Curso sobre la Inspección del Trabajo*. Centro Interamericano de Administración del Trabajo - CIAT/OIT, Lima, 1985, p. 7).

(normas, credencial, aviso previo, notificación de presencia, establecimiento sujeto a inspección, garantía del derecho de libre entrada), *derecho de investigación* (interrogatorio, inspección de libros y documentos, carteles y avisos, toma de muestras y análisis), *derecho de dictar disposiciones de carácter reglamentario* (adopción de medidas a fin de eliminar defectos, notificación con plazo de ejecución, notificación sin plazo de ejecución, recurso contra las decisiones del inspector, ausencia de facultades directas de conminación, publicidad de las medidas ordenadas por el inspector) y *otros derechos* (convocar a las partes, auxiliarse con aparatos, etc.).

En este apartado y sin perjuicio de la importancia de las demás, nos referimos específicamente a las facultades de *ingresar libremente y sin comunicación previa, durante el día o la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; y de interrogar, a solas o en presencia de testigos, al empleador o al personal de la empresa*. También, a la *facultad discrecional* de los inspectores del trabajo respecto a *advertir y aconsejar* en vez de iniciar o proponer un procedimiento; y a la de *someter a las personas infractoras* a tal procedimiento.

### **1. Facultad de ingreso libre y sin comunicación previa**

Sobre la *facultad de ingreso libre y sin comunicación previa*, concretamente, planteamos las apreciaciones siguientes<sup>(22)</sup>:

*En primer lugar*, “se pretende garantizar que los inspectores puedan efectuar controles en todo momento oportuno, sin previa notificación, y con la libertad necesaria para asegurar la mayor eficacia procurando no interferir inútilmente en los trabajos que se están realizando”<sup>(23)</sup>. Esto, porque “las visitas sin previa notificación tienen la ventaja de permitir al inspector entrar en el lugar de control sin notificarlo previamente al empleador o a su representante, siempre que se tema la práctica de maniobras que puedan disimular una infracción, modificar con esta intención las condiciones habituales de trabajo, alejar a un testigo o hacer imposible el control. La práctica habitual de las visitas sin previa notificación es tanto más útil cuanto que además permite a los inspectores cumplir las reglas de confidencialidad (...) en cuanto al objeto preciso del control cuando el origen de este sea una queja o una denuncia”<sup>(24)</sup>.

---

(22) Cfr. FUENTES CANDELAS, Rosa. *La Inspección del Trabajo en los Convenios 81 y 129 de la OIT: breves reflexiones sobre su adecuado cumplimiento*. Lima, 2004, texto policopiado, pp. 5-8.

(23) OIT, *Estudio general...* Ob. cit., p. 90, párrafo 261.

(24) *Ibidem*, p. 91, párrafo 263.

*En segundo lugar*, aunque destaca entre las demás atribuciones o prerrogativas de los inspectores, *tal facultad es la más cuestionada o impugnada*: mal ejercida o utilizada, puede ocasionar –en el extremo– situaciones de abuso o, más propiamente, *desviaciones de poder*<sup>(25)</sup>; acaso lesivas de derechos fundamentales de los empleadores (por ejemplo, a la inviolabilidad del domicilio<sup>(26)</sup> y al debido proceso<sup>(27)</sup>).

*En tercer lugar*, advertimos que *se trata de una facultad amplísima y necesaria*: es el sustento mismo de la Inspección del Trabajo –permite la realización de visitas de inspección– y autoriza a los inspectores del trabajo a “percibir por sí mismos y a través de sus propios sentidos la realidad de los hechos”<sup>(28)</sup>. Aun cuando sea factible el uso de otras formas de investigación, “siempre será necesario que la constatación de la realidad de los hechos no pueda verse perjudicada o menoscabada”<sup>(29)</sup>.

A saber, la relación o contrato de trabajo es una *relación-realidad o contrato-realidad*<sup>(30)</sup>; y los *principios de la primacía de la realidad*<sup>(31)</sup> y de *veracidad*<sup>(32)</sup> informan, inspiran u orientan, respectivamente, al Derecho del Trabajo y al Derecho Procesal del Trabajo. También, al Derecho Administrativo del Trabajo y a la Administración del Trabajo (a los que compete, en cada país, la regulación de la Inspección del Trabajo)<sup>(33)</sup>.

---

(25) En el ámbito del Derecho Administrativo, el *abuso del derecho* constituye, en rigor, una *desviación de poder*.

(26) En el Perú, el artículo 2, inciso 9 de la Constitución establece: “Toda persona tiene derecho: A la inviolabilidad del domicilio. Nadie puede ingresar en él ni efectuar investigaciones o registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial, salvo flagrante delito o muy grave peligro de su perpetración. Las excepciones por motivos de sanidad o de grave riesgo son reguladas por la ley”.

(27) También en nuestro país, el artículo 139, inciso 3 de la Constitución fija que es principio y derecho de la función jurisdiccional “la observancia del debido proceso”. Tal principio y derecho se aplica a cualesquiera procedimientos (judiciales, administrativos o entre particulares).

(28) FUENTES CANDELAS, Rosa. Ob. cit., p. 6.

(29) Loc. cit.

(30) Conforme habría propuesto Mario De la Cueva.

(31) “En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 313).

(32) Vid. SACO BARRIOS, Raúl G. “Deberes y obligaciones de las partes y de sus abogados: veracidad, buena fe y obligaciones en el proceso laboral”. En: *II Congreso Internacional del Derecho Procesal del Trabajo*. Piura, 27, 28 y 29 de noviembre de 2013, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, pp. 335-337.

(33) En nuestra opinión, el principio de veracidad concierne también al Derecho Administrativo del Trabajo. Así, por ejemplo, en el Perú y por cuanto toca: al *Derecho Administrativo*, en general, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, determina un *Principio de presunción de veracidad*: “En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario” (Título Preliminar, artículo IV,

*En cuarto lugar*, esta facultad de libre ingreso y sin comunicación previa acredita, en sí o por sí misma, *dos aspectos básicos*: la *libertad de utilizarla* cuando resulte preciso, sin importar la hora, y la *falta de una comunicación anterior*. Ambos sucesos implican, *por un lado*, que concierne a la Inspección del Trabajo (no al empleador ni a sus representantes, no a los trabajadores ni al sindicato) decretar cuándo debe llevarse a cabo la visita de inspección; y *por otro lado*, que la efectividad y eficacia de las visitas de inspección, respecto a verificar la realidad de los hechos, dependen de la ausencia de un aviso previo<sup>(34)</sup>.

En efecto, “las modalidades de ejercicio del derecho de libre entrada en los lugares de trabajo (...) tienen por objeto brindar a los inspectores la posibilidad de efectuar, donde sean necesarios y cuando sean posibles, los controles encaminados a garantizar la aplicación de las disposiciones legales sobre las condiciones de trabajo. La protección de los trabajadores y las exigencias técnicas del control deberían ser los factores primordiales a la hora de determinar el momento apropiado de las visitas para que, por ejemplo, se puedan constatar infracciones como condiciones abusivas de trabajo nocturno en un establecimiento que oficialmente solo funcione de día, o se puedan efectuar controles técnicos en los que se requiera parar las máquinas o el proceso de fabricación. Corresponde a los inspectores decidir si una visita es razonable o no lo es, pero evidentemente los controles nocturnos o fuera de los horarios de trabajo solo deberían efectuarse con buen criterio. (...) las labores nocturnas de los inspectores deberían limitarse a aquellos asuntos que no puedan controlarse de manera efectiva durante el día (...)”<sup>(35)</sup>.

*En quinto lugar*, dicha facultad no es absoluta sino, más bien, limitada y debe satisfacer *dos requisitos*: el *lugar a inspeccionar* debe ser un centro de trabajo o establecimiento —es decir, un lugar “incluido en el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo”—; y *el inspector tiene que acreditar debidamente su identidad y notificar su presencia* al empleador o su representante<sup>(36)</sup>, *salvo que estime que dicha notificación pueda afectar el éxito de sus funciones*.

---

1, 1.8.); y al *Derecho Administrativo del Trabajo*, en particular, la LGIT refiere, entre los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo, a la *primacía de la realidad*: “(...) en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (artículo 2).

(34) FUENTES CANDELAS, Rosa. Ob. cit., p. 6.

(35) OIT. *Estudio general* ... Ob. cit., p. 94, párrafo 270.

(36) FUENTES CANDELAS, Rosa. Loc. cit.

Esto último, “para permitir una inicial observación de lo que realmente está aconteciendo en un lugar de trabajo y evitar que sus responsables puedan adoptar medidas que alteren la realidad de los hechos”<sup>(37)</sup>.

Ciertamente y por cuanto toca al lugar de la inspección, pueden existir *excepciones*. Por ejemplo:

- El *Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (Núm. 129)* ordena en el artículo 16 párrafo 2 que “Los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del productor en aplicación de los apartados a) [entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección] o b) [entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tengan motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección] del párrafo 1 del presente artículo sino con el consentimiento del productor o con una autorización especial concedida por la autoridad competente”.
- En la legislación nacional, la LGIT (artículo 4, inciso 5) refiere el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo y precisa que esta se ejerce en “Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trata del domicilio del empleador”.
- El *trabajo a domicilio* acarrea también dificultades; en definitiva, el ingreso libre del inspector al “centro de trabajo”, esto es, al domicilio del trabajador, está sujeto a la decisión de este<sup>(38)</sup>.
- El *teletrabajo* plantea una curiosa cuestión a propósito del *derecho a la privacidad del (tele) trabajador*: “Este derecho, común a todos los trabajadores, puede entrar en crisis en el teletrabajo. En efecto, esta modalidad laboral se desarrolla muchas veces en el propio hogar del trabajador y ello implica la fusión entre el trabajo y la vida privada;

---

(37) *Ibidem*, p. 7.

(38) En el Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-97-TR del 21 de marzo de 1997) define el *trabajo a domicilio*: “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse. En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario”.

el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; el lugar de trabajo y el lugar de convivencia con la familia. El poder de dirección encuentra un límite adicional en ese ámbito privado del trabajador: solo podrá ingresar con el permiso de este último y en las condiciones que el trabajador determine. Es decir que el empleador no tendrá un derecho unilateral de visitar el hogar del teletrabajador sin su consentimiento. El supervisor que ingresa en el hogar debe por demás justificar ‘motivos relevantes’, como por ejemplo eventuales daños que la prestación del trabajo esté causando a terceros<sup>(39)</sup>. A nuestro juicio, lo dicho es aplicable, *mutatis mutandi*, a la Inspección del Trabajo y al inspector.

Interesa anotar que “muchas disposiciones nacionales que autorizan la visita de los inspectores a los sitios de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas personas que realizan trabajos domésticos o que son trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son mujeres<sup>(40)</sup>”.

### ¿Qué dice nuestra legislación?

Conforme al artículo 5 inciso 1 de la LGIT, los inspectores del trabajo están autorizados y facultados para: “Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos de expida”.

Ello no obstante, “si bien la facultad del inspector de ingresar libremente y sin previa notificación (...) es esencial para obtener información, especialmente relacionada a hechos, que sin esa medida sorpresiva no sería posible [lograr] –(...) por ejemplo advertir un despido de hecho o la existencia de trabajadores fuera de planilla– también es verdad que la verificación hecha en un

---

(39) RASO DELGUE, Juan. *La contratación atípica del trabajo*. Editorial Amalio M. Fernández, Montevideo, 2000, p. 279.

(40) OIT. *Estudio general ...* Ob. cit., p. 91, párrafo 264.

determinado momento, sin mayor análisis ni investigación, podría ser errónea y hasta arbitraria<sup>(41)</sup>.

Además, la aplicación del principio de la primacía de la realidad por los inspectores del trabajo ha sido bastante criticada<sup>(42)</sup>: es obvio que si aquella se circunscribiera únicamente a la mera constatación de hechos que requieran inmediata comprobación o evidencien un notorio incumplimiento por parte del empleador sometido a inspección, “no sería cuestionada por los administrados, sino sería esencial para cumplir con dicha labor<sup>(43)</sup>. Empero, “los problemas han surgido al momento de revisar actas de infracción que (...) constituyen en la práctica un pronunciamiento del inspector que es tomado como válido por la Autoridad Administrativa que resuelve, y que contiene incertidumbres de gran relevancia jurídica o materia controvertida sin realizar mayor análisis ni investigación, siendo en muchos casos una actividad de tipo jurisdiccional, reservada para el Poder Judicial<sup>(44)</sup>. En definitiva, “hay controversias jurídicas que requieren (...) una serie de elementos probatorios, y las garantías propias de un debido proceso judicial, que no pueden ser advertidas o calificadas en la etapa de investigación que realiza el inspector, como sucede (...) cuando se tiene que determinar la existencia de una relación laboral. Esto se agrava si para ello se requiere de alguna técnica o pericia que le es ajena al inspector de trabajo, situaciones que además no pueden ser advertidas por la Autoridad resolutive<sup>(45)</sup>.

## 2. Facultad de interrogación al empleador y al personal de la empresa

El inspector del trabajo tiene la facultad de interrogar, a solas o en presencia de testigos, al empleador o al personal de la empresa.

Los inspectores del trabajo “deben estar autorizados para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto

---

(41) SERVAT PEREIRA DE SOUZA, Roberto Juan. “El inspector y su rol en la investigación como factor determinante para el éxito del Sistema de Inspección del Trabajo”. En: *Laborem*. N° 10, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2010, p. 274.

(42) Por ejemplo, Fernando Elías Mantero formula las interrogantes siguientes: ¿qué se debe entender por “hecho constatado”? ¿qué ocurre si el “hecho constatado” no contradice documento formal alguno porque este sencillamente no existe?, ¿cómo se debe actuar cuando un hecho denunciado no ha sido verificado?, ¿cuáles son los alcances y límites para la aplicación del principio de la primacía de la realidad por los inspectores del trabajo? [ELÍAS MANTERO, Fernando. *Reflexiones sobre el Sistema de Inspección del Trabajo como instrumento de solución de conflictos laborales. Sombras en el Sistema de Inspección del Trabajo*. Conferencia dictada en abril de 2014 en el marco de un conversatorio sobre Inspección del Trabajo organizado por la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo (APERT)].

(43) *Ibidem*, p. 283.

(44) *Loc. cit.* En efecto, el artículo 139 inciso 1 de la Constitución indica que son *principios y derechos de la función jurisdiccional*, su unidad y exclusividad.

(45) SERVAT PEREIRA DE SOUZA, Roberto Juan. *Ob. cit.*, p. 284.

relativo a la aplicación de las disposiciones legales. Además, (...) se prevé la facultad del inspector de interrogar, en las mismas condiciones, a cualquier otra persona que allí se encuentre. (...) para garantizar que las declaraciones sean todo lo espontáneas y fiables que sea posible, es indispensable que el inspector del trabajo decida si juzga oportuno proceder a los interrogatorios con toda confidencialidad cuando la materia lo exige. De esta forma, se puede evitar poner inútilmente en evidencia al empleador o a su representante ante los trabajadores o, a la inversa, exponer a los trabajadores a posibles represalias. Además, la facultad que tiene el inspector de proceder a los interrogatorios de la forma que estime más conveniente permite evitar tener que convocar a las partes en sus servicios<sup>(46)</sup>.

Esta facultad de interrogación es de la mayor importancia para el logro de la investigación, porque “con demasiada frecuencia los trabajadores no están en condiciones ni gozan de las necesarias garantías para poder expresarse libremente cuando son interrogados ante el empleador o sus representantes<sup>(47)</sup>”.

Naturalmente, el requerimiento de la presencia conjunta de empleador y trabajador(es) durante la investigación, en general, y en los interrogatorios, en particular, perjudica el ejercicio de tal facultad, incomoda a estos, afecta el normal desarrollo de la inspección y lesiona –creemos– el derecho (fundamental) de los trabajadores al debido proceso.

En la legislación peruana y de acuerdo con el artículo 5 inciso 3.1 de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad para: “Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado. Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales”.

### **3. Facultad discrecional (de advertir y de aconsejar) y de someter a las personas infractoras a un procedimiento**

En este punto, relievamos la *facultad discrecional* de los inspectores del trabajo “de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento”

---

(46) OIT. *Estudio general* ... Ob. cit., p. 96, párrafo 275.

(47) FUENTES CANDELAS, Rosa. Ob. cit., p. 7.

(artículo 17.2) y la facultad a ellos otorgada respecto a *someter a las personas infractoras* (por violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento ve la Inspección del Trabajo, o por negligencia en la observancia de estas) *a un procedimiento* (“judicial”, prescribe el artículo 17.1).

En verdad, “los controles pueden derivar en acusación, en algunos países a iniciativa directa del inspector, en otros, luego de que el organismo competente ponga los procedimientos legales en acción”<sup>(48)</sup>.

Además, los inspectores tienen también un “poder de coacción”; vale decir: “El Convenio N° 81 y, consecuentemente, la legislación de varios países abren dos vías de acción: o los empleadores cuentan con un límite de tiempo para dar los pasos con miras a remediar las deficiencias encontradas, o se les requiere que tomen medidas inmediatamente si existe un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores. No obstante, la legislación y práctica nacionales no siempre dan tan vastas funciones a los inspectores, aunque el artículo 13 establezca que tienen el derecho de dirigirse a la autoridad competente para que esta ordene lo que corresponda o adopte medidas de aplicación inmediata. En cualquier caso, las decisiones de los inspectores habitualmente pueden ser recurridas ante los tribunales”<sup>(49)</sup>.

En tal entorno, importa la facultad de los inspectores del trabajo para emitir *actas de infracción*.

Ahora bien, no existe en el Convenio 81 una referencia expresa y específica a dicha facultad, aun cuando la consideramos implícita en sus artículos 17 y 18<sup>(50)</sup>.

Acaso por tal motivo, se ha dado cuenta de la existencia de actas discordantes de la regulación introducida por tal Convenio “en las que los inspectores únicamente dejan constancia de las diligencias realizadas, dando fe en su caso de las manifestaciones realizadas por las partes en su presencia, sin realizar mayores investigaciones ni proponer o solicitar en los supuestos de infracción el sometimiento a un procedimiento sancionador. Sin embargo, ni los Convenios [81 y 129] de

---

(48) SERVAIS, Jean-Michel. Ob. cit., pp. 191-192.

(49) *Ibidem*, p. 192.

(50) Cfr. FUENTES CANDELAS, Rosa. Ob. cit., p. 8. De acuerdo con el artículo 18 del Convenio 81, “La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones”.

OIT ni habitualmente las legislaciones nacionales contemplan la posibilidad de que los inspectores de trabajo actúen como simples fedatarios públicos. La verdadera razón de ser de la fuerza o valor probatorio que las legislaciones nacionales frecuentemente otorgan a los hechos comprobados por los inspectores de trabajo, radica en la necesidad de acreditar aquellos hechos que han constatado directamente a través de sus propios sentidos, para así poder reprender las conductas infractoras contrarias a sus respectivos ordenamientos jurídicos y aplicar las sanciones que correspondan<sup>(51)</sup>.

### ¿Cómo opera la legislación nacional?

Según el artículo 5 incisos 5.1 y 5.2 de la LGIT, los inspectores del trabajo tienen autoridad y facultades para: “Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales<sup>(52)</sup>; y “Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores”.

El artículo 20 del Reglamento de la LGIT (aprobado mediante el Decreto Supremo N° 19-2006-TR del 28 de octubre de 2006, publicado el 29 de iguales mes y año; en adelante, “el Reglamento”), regula las *medidas de advertencia y requerimiento*; en lo esencial: estas deben notificarse al empleador sujeto de la inspección y a los trabajadores, a las organizaciones sindicales que los representen o a los representantes de los trabajadores; el acto que las disponga debe determinar el plazo otorgado para acreditar las subsanaciones pertinentes ante la Inspección del Trabajo; no son impugnables; las medidas de requerimiento disponen el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, o que se garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores (de verificarse que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores); y se disponen y ejecutan sin perjuicio de las multas que pueda imponer la Autoridad de Inspección a cargo del procedimiento administrativo sancionador.

---

(51) Loc. cit.

(52) La palabra “sociolaboral” no está registrada en el *Diccionario de la lengua española*. 22ª ed., DRAE, 2001. Sin embargo, la LGIT la utiliza; por eso la incluimos en el texto.

Asimismo, el artículo 5 inciso 5.5 de la LGIT señala que los inspectores pueden: “Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción<sup>(53)</sup> o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva<sup>(54)</sup>”.

De todos modos, debiera privilegiarse siempre el cumplimiento con relación al trabajador, aun cuando esto implique que el Estado pueda ostentar un sistema de Inspección del Trabajo menos contundente<sup>(55)</sup>. Con certeza, “las carencias económicas que afrontan dichos empresarios [titulares o conductores de pequeñas y micro empresas], las dificultades para tener una organización preparada y ágil ante los requerimientos del fiscalizador, aunada a la informalidad y gran movilidad, nos obligan a utilizar la sanción como medida extrema ante la negativa de cumplir con las obligaciones sociolaborales<sup>(56)</sup>”. En el procedimiento de inspección, “tienen que existir todas las posibilidades que permitan garantizar de la mejor forma el cumplimiento de la legislación sociolaboral, desde la advertencia, la recomendación, el requerimiento, hasta la sanción si fuera necesaria, de tal manera que la norma sea un instrumento que facilite actuar con eficiencia en cada caso y de acuerdo a las circunstancias particulares<sup>(57)</sup>”.

---

(53) Sobre las *actas de infracción*, el artículo 16 de la LGIT refiere: “Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva (sic), se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas (sic) que se adopten”. Por su parte, el artículo 54 del Reglamento señala su *contenido*: “El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo: a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre, y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva (sic) o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constatarse. b) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta. c) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción. d) La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal. e) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento. f) La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico”.

(54) La palabra “inspectivo” no está registrada en el *Diccionario de la Real Academia Española*. 22ª ed., DRAE, 2001. Sin embargo, la LGIT la utiliza; por eso la incluimos en el texto.

(55) SERVAT PEREIRA DE SOUZA, Roberto, Ob. cit., p. 276.

(56) Loc. cit. Según Servat, “La Ley, lejos de buscar la aplicación de una sanción como efecto inmediato de la fiscalización, premia la adecuada protección del trabajador y la cultura de cumplimiento por parte del empleador. En otras palabras, prima la protección del trabajador sobre el afán punitivo del Estado” (loc. cit.).

(57) *Ibidem*, p. 277.

#### IV. SÍNTESIS

---

El Convenio sobre Inspección del Trabajo, 1947 (Núm. 81) de la OIT establece las facultades de los inspectores del trabajo: facultades de investigación, que les permiten verificar el cumplimiento de las “disposiciones legales”; y facultades que permiten a los inspectores la adopción de medidas a aplicar en los casos en que se produzcan violaciones o la inobservancia de aquellas.

El inspector tiene, además, una facultad discrecional –una suerte de “poder de decisión” o “libertad de decisión”– que le permite advertir y aconsejar, en lugar de empezar o sugerir un procedimiento.

Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo.

Los inspectores tienen también obligaciones: están prohibidos de tener cualquier interés en las empresas que fiscalicen, deben cumplir el secreto profesional y guardar reserva respecto al origen de cualquier queja.

Destacan las facultades de ingresar libremente y sin comunicación previa, durante el día o la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; y de interrogar, a solas o en presencia de testigos, al empleador o al personal de la empresa. También, la facultad discrecional de los inspectores del trabajo respecto a advertir y aconsejar en vez de iniciar o proponer un procedimiento; y a la de someter a las personas infractoras a tal procedimiento.

Todas estas facultades tienen sus propias peculiaridades.

#### **ANEXO**

#### ***CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, 1947 (NÚM. 81)***

#### **Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio**

**(Entrada en vigor: 7 abril 1950)**

**Adopción: Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947)**

#### **Artículo 12**

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- (b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:
  - (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
  - (ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
  - (iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
  - (iv) para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

### Artículo 13

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

(a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o

(b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que esta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

#### Artículo 17

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.