

SUNAFIL no puede modificar el sentido de una resolución firme mediante una “rectificación”

Resolución N.º 0574-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector determinó que el empleador había incumplido con la entrega de información solicitada durante la fiscalización, por lo que impuso multas por no cumplir con el requerimiento de información.

Posteriormente, el empleador interpuso recurso de apelación contra la resolución sancionadora. La Intendencia emitió una primera resolución declarando fundado el recurso y revocando la sanción. Sin embargo, semanas después, emitió una segunda resolución mediante la cual “rectificó” la decisión anterior, precisando que, en realidad, el recurso debía declararse infundado y que correspondía confirmar la multa impuesta.

Frente a ello, el empleador interpuso recurso de revisión alegando que se había modificado indebidamente el sentido de una resolución firme bajo la apariencia de una simple rectificación de error material.



Criterio del TFL

El TFL concluyó que la autoridad administrativa utilizó indebidamente la figura de la rectificación para alterar el contenido sustancial de una resolución administrativa firme. Precisó que la rectificación únicamente permite corregir errores materiales o aritméticos que no modifiquen el sentido de la decisión ni sus efectos jurídicos.

El TFL enfatizó que, una vez firme la primera resolución, no se podía alterar sus efectos mediante una rectificación. En todo caso, correspondía iniciar un procedimiento de nulidad de oficio, respetando las garantías del debido procedimiento y el derecho de defensa del administrado.



[Ver Resolución](#)



La medida inspectiva de requerimiento debe identificar expresamente la tipificación de la infracción en la que se incurriría

Resolución N.º 0567-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

Durante la inspección, el inspector emitió una medida inspectiva de requerimiento ordenando a la empresa acreditar el cumplimiento de múltiples obligaciones laborales y convencionales. Posteriormente, al considerar que el empleador no había cumplido oportunamente con dicha medida, impuso una multa por su incumplimiento.



El empleador cuestionó la validez de la medida inspectiva y sostuvo que contenía múltiples exigencias genéricas, sin individualizar adecuadamente las infracciones imputadas ni la tipificación correspondiente prevista en el RLGIT.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que la medida inspectiva de requerimiento era inválida porque omitía consignar la tipificación de las infracciones sustantivas detectadas durante la fiscalización. Asimismo, señaló que la medida inspectiva de requerimiento no solo debe describir los hechos observados y las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, sino también identificar claramente la tipificación de la infracción sustantiva atribuida al empleador, siendo estas exigencias derivadas del principio de legalidad y del debido procedimiento.



Así, TFL precisó que el empleador debe conocer con claridad cuál es la conducta considerada infractora y bajo qué tipo sancionador podría ser subsumida, a fin de poder evaluar adecuadamente si corresponde subsanar, cuestionar o controvertir el requerimiento emitido.

[Ver Resolución](#)



Dificultar el ejercicio de funciones configura acto de hostilidad

Resolución N.º 0543-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Antecedentes

El inspector determinó que el empleador incurrió en actos de hostilidad al dificultar el ejercicio de las funciones de la trabajadora denunciante. En particular, se verificó que, pese a mantenerla formalmente en sus funciones, el empleador delegó a otro trabajador parte de las gestiones que le correspondían, quien debía remitirle los reportes respectivos.

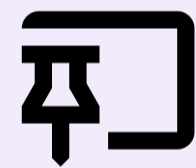


Durante la fiscalización, se constató que la trabajadora conservaba responsabilidades de supervisión, control e informe sobre dichas gestiones. Sin embargo, el empleador no acreditó la existencia de reportes, coordinaciones o rendiciones de cuentas suficientes por parte del trabajador asignado, lo que impedía a la trabajadora ejercer adecuadamente sus funciones. Esta situación la exponía, además, a eventuales responsabilidades funcionales respecto de labores sobre las cuales no contaba con información completa.

El empleador alegó que, en ejercicio del ius variandi, podía modificar válidamente las labores de la trabajadora y que la falta de reporte por parte del trabajador asignado no afectaba el desarrollo de sus funciones.

Criterio del TFL

El TFL concluyó que el empleador incurrió en actos de hostilidad al obstaculizar el ejercicio regular de las funciones de la trabajadora afectada, pues, aunque formalmente mantenía sus funciones, en la práctica se le impedía contar con la información necesaria para supervisar y controlar las labores bajo su responsabilidad.



En esa línea, el TFL enfatizó que el acto hostil se configuró porque la omisión de informar y coordinar adecuadamente con la trabajadora dificultó el desarrollo normal de sus funciones y afectó su dignidad. Ello ocurrió, además, en un contexto en el que las labores observadas por órganos de control podían generarle responsabilidad administrativa, sin que tuviera certeza sobre el avance o resultado de las acciones encargadas a otro trabajador.

[Ver Resolución](#)

Cristina Oviedo
Socia

coa@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Brian Avalos
Socio

bar@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Shirley Quino
Asociada Principal

sqc@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Mauricio Almonte
Asociado Principal

maf@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Paola Felipa
Senior Expert

pfm@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Angela Escobar
Asociada

aeh@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)

Anita Solano
Asociada

asu@prcp.com.pe

[Ver perfil](#)