PUNTO LABORAL

Presentar documentos no basta

La información debe ser pertinente e idónea para responder al requerimiento de **SUNAFIL**

Un reciente pronunciamiento del Tribunal de Fiscalización Laboral refuerza que no es suficiente entregar documentación: **la empresa debe poder explicar los criterios y decisiones detrás de la información presentada.**

Este criterio tiene implicancias directas para la gestión laboral, especialmente en el manejo de incentivos, comisiones y otros conceptos remunerativos.

Resolución N.º 0919-2026-SUNAFIL/ TFL-Primera Sala

Criterio administrativo comentado por *"El Peruano"*

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
30+ Años

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

EL CASO

La empresa presentó cifras, pero faltaba explicar los criterios

En el caso analizado por el **Tribunal de Fiscalización Laboral,** la empresa entregó reportes, cuadros de metas, hojas de cálculo
y resúmenes de remuneraciones sobre el concepto denominado **“Premio al vendedor”**.

Sin embargo, esta documentación no permitía conocer la metodología, las variables ni los criterios utilizados para fijar las cuotas de venta ni para determinar el pago de dicho incentivo.

Resolución N.° 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años



EL CRITERIO DEL TRIBUNAL

No basta con adjuntar archivos

El Tribunal de Fiscalización Laboral señaló que no es suficiente afirmar que se presentó documentación. **La información debe ser pertinente e idónea para responder al requerimiento de la inspección y permitir que la autoridad ejerza sus funciones.**

La existencia **de documentos no garantiza**, por sí sola, que la empresa haya cumplido con el **deber de colaboración.**

La suficiente de la respuesta debe evaluarse en función del requerimiento concreto, la información presentada y las circunstancias del procedimiento.

Resolución N.° 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años



¿POR QUÉ ES RELEVANTE PARA LAS EMPRESAS?

El riesgo está en no poder explicar cómo se toman las decisiones

El caso muestra que puede existir documentación sobre los resultados —como ventas, metas o pagos —

y, aun así, no ser suficiente si no se explican los criterios, reglas y procesos que sustentan esas decisiones.

Esto es especialmente relevante en esquemas de comisiones, bonos por productividad, incentivos comerciales y otros conceptos de remuneración variable, cuando estos formen parte de la materia investigada.

Tener las cifras no siempre es suficiente. La empresa también debería poder sustentar cómo se fijaron y aplicaron.

Resolución N.º 0919-2026-SUNAFIL/ TFL-Primera Sala



LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

¿QUÉ DEBERÍA REVISAR UNA EMPRESA?

Cuatro aspectos clave antes de responder a SUNAFIL

01

El requerimiento

Identificar qué hechos, periodos y materias necesita verificar la autoridad.

02

El sustento de las decisiones

Verificar que los reportes estén acompañados de la información pertinente para explicar los criterios aplicados, cuando ello haya sido solicitado.

03

La consistencia de la información

Contrastar los datos de recursos humanos, planillas, el área comercial y las demás áreas involucradas para detectar diferencias antes de remitir la respuesta.

04

La trazabilidad

Conservar la documentación enviada, sus anexos y la constancia de presentación.

Resolución N.° 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

LLONA & BUSTAMANTE
ABOGADOS
TU SOCIO ESTRATÉGICO
60+ Años

LA PREVENCIÓN

La gestión laboral se sustenta con procesos claros y evidencia coherente

Este criterio deja una advertencia práctica para las empresas: responder una inspección laboral no consiste en enviar todo lo que se tiene, sino en identificar y presentar información pertinente que permita explicar las decisiones adoptadas.

La prevención no empieza cuando llega la inspección. Es recomendable revisar previamente cómo se documentan las políticas laborales, cómo se calculan los conceptos remunerativos y quiénes son responsables de conservar la evidencia que sustenta su aplicación.

Una gestión laboral bien sustentada ayuda a prevenir contingencias y facilita la atención de requerimientos inspectivos.

Resolución N.º 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Criterio administrativo comentado por *"El Peruano"*

CONCLUSIÓN

Anticiparse también es cumplimiento



El criterio del Tribunal refuerza que, en una inspección laboral, no basta con entregar documentos: la empresa debe poder sustentar cómo toma sus decisiones.

¿POR QUÉ ESTE PRONUNCIAMIENTO ES RELEVANTE PARA SU EMPRESA?

Mayor exposición

Los esquemas de comisiones, bonos e incentivos comerciales pueden ser objeto de fiscalización si la empresa no cuenta con evidencia suficiente sobre los criterios y parámetros utilizados.

Enfoque en la sustancia

No se trata solo de presentar cifras, sino de permitir que la autoridad verifique cómo se fijan las metas, qué variables se aplican y cómo se determinan los pagos.

Coordinación interna

La respuesta a SUNAFIL requiere información consistente entre las áreas de RR. HH., planillas, comercial y legal.

Oportunidad de prevención

Revisar de forma anticipada sus políticas remunerativas y la documentación de respaldo ayuda a reducir contingencias y facilita una adecuada atención de los requerimientos inspecativos.

> Una gestión laboral bien sustentada no solo cumple con la normativa, también protege la continuidad del negocio.

Este pronunciamiento es una oportunidad para que las empresas revisen sus procesos, identifiquen riesgos y fortalezcan su documentación antes de una inspección.
La prevención permite tomar decisiones oportunas y responder con información pertinente y coherente.



ÁNGEL JIMÉNEZ SÁNCHEZ
Director del
Área Laboral
ajimenez@ellb.com.pe

Asesoramos a empresas en la revisión de sus políticas laborales, la gestión de riesgos y la atención de procedimientos inspectivos.