



NOVEDADES LABORALES

1 **MTPE PROPONE FORTALECER SUNAFIL MEDIANTE TECNOLOGÍA, DATOS Y PREVENCIÓN**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) impulsa un plan de trabajo para el periodo 2026-2029 orientado a fortalecer y modernizar la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). La propuesta busca mejorar la supervisión del cumplimiento de las normas laborales, haciendo que las inspecciones sean más eficientes y priorizando los casos en los que se identifiquen mayores riesgos de incumplimiento.

El plan fue elaborado a partir del análisis realizado por especialistas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España, quienes revisaron la normativa, organización y herramientas tecnológicas utilizadas por Sunafil. Entre las principales medidas planteadas se encuentran el fortalecimiento de la capacitación de los inspectores, la actualización de las normas, un mayor uso de herramientas digitales e inteligencia artificial, así como el aprovechamiento de datos para identificar sectores o situaciones con mayor riesgo de incumplimiento. También se contempla mejorar la gestión de cobranza y ejecución de las multas.

Uno de los principales cambios propuestos es reforzar el rol preventivo de Sunafil, de modo que la actuación inspectiva no se limite a detectar y sancionar incumplimientos. Bajo este enfoque, se busca que los empleadores puedan ser advertidos y orientados para corregir determinadas situaciones antes de que estas deriven en una sanción, mediante herramientas como cartas, capacitaciones y asistencia técnica. La iniciativa forma parte de Acción Sunafil 2026-2029, del programa "Perú Social", financiado por la Unión Europea e implementado por la Fundación para la Internacionalización de las Administraciones Públicas (FIAP).

2 **DESCONEXIÓN DIGITAL Y FALLAS DE INTERNET: SUNAFIL RECUERDA REGLAS PARA EL TELETRABAJO**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) recordó que los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital una vez culminada su jornada y durante sus descansos, licencias y vacaciones. Como regla general, la jornada máxima es de ocho horas diarias o 48 horas semanales.

Para quienes no están sujetos a jornada máxima o han distribuido su jornada, corresponde un periodo de desconexión de al menos 12 horas continuas dentro de un periodo de 24 horas. Durante la jornada, el teletrabajador debe cumplir sus funciones y mantenerse disponible para las coordinaciones necesarias. Fuera de este periodo, no corresponde exigir la atención de comunicaciones, tareas o requerimientos, salvo situaciones excepcionales o de fuerza mayor. Asimismo, trabajar durante un fin de semana no implica automáticamente la generación de horas extras, pues deben aplicarse las reglas sobre descanso semanal y feriados.

Sunafil también precisó que los cortes de electricidad o fallas de internet debidamente acreditados no generan descuentos en la remuneración ni obligan a recuperar las horas no trabajadas. Estas situaciones tampoco constituyen una infracción disciplinaria cuando respondan a caso fortuito o fuerza mayor y sean comunicadas oportunamente. Las facultades de supervisión del empleador, además, deben ejercerse respetando la privacidad y el derecho a la desconexión digital.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

S SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS