

Suspensión perfecta de labores y conservación del empleo formal

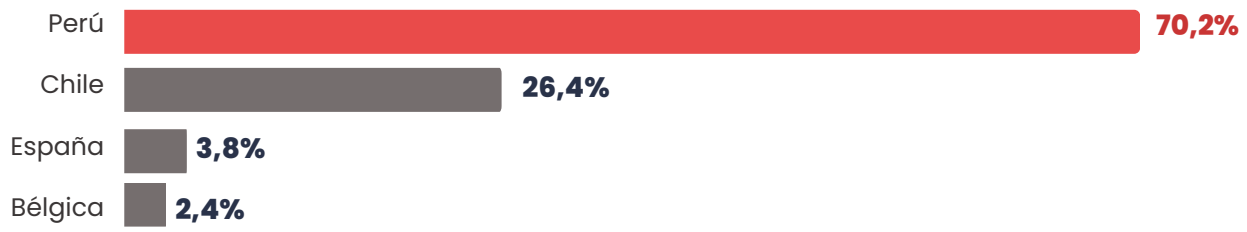
Evidencia y consideraciones ante los efectos de El Niño

Horizonte Laboral

1 El empleo formal privado en el Perú: una fracción reducida del empleo total

En 2025, el 70,2% de los ocupados en el Perú tenía un empleo informal (INEI). La comparación con los países cuya experiencia se revisa en la sección 5 muestra la distancia:

Gráfico 1. Tasa de informalidad laboral, 2025 (%)



Fuente: INEI (2025) para Perú; OIT-ILOSTAT (2025) para Chile, España y Bélgica. Elaborado por Horizonte Laboral.

Dentro del empleo formal, cerca de un cuarto de la planilla corresponde al sector público (MTPE, Planilla Electrónica). Los puestos públicos no dependen de las ventas ni de la actividad productiva de una empresa, por lo que no están expuestos del mismo modo a una caída de la producción como la que provoca El Niño.

En consecuencia, el empleo que una medida como la suspensión perfecta puede proteger, es decir, el empleo formal en empresas privadas, es una fracción reducida del empleo total. Esta fracción se concentra además en sectores donde predominan las empresas pequeñas:

En pesca, el 96,7% de las 4 607 empresas registradas son micro o pequeñas: 3 665 microempresas y 788 pequeñas (PRODUCE, 2025).
En textil y confecciones, el 99,4% de las más de 47 mil empresas formales son MYPE (PRODUCE, 2026).

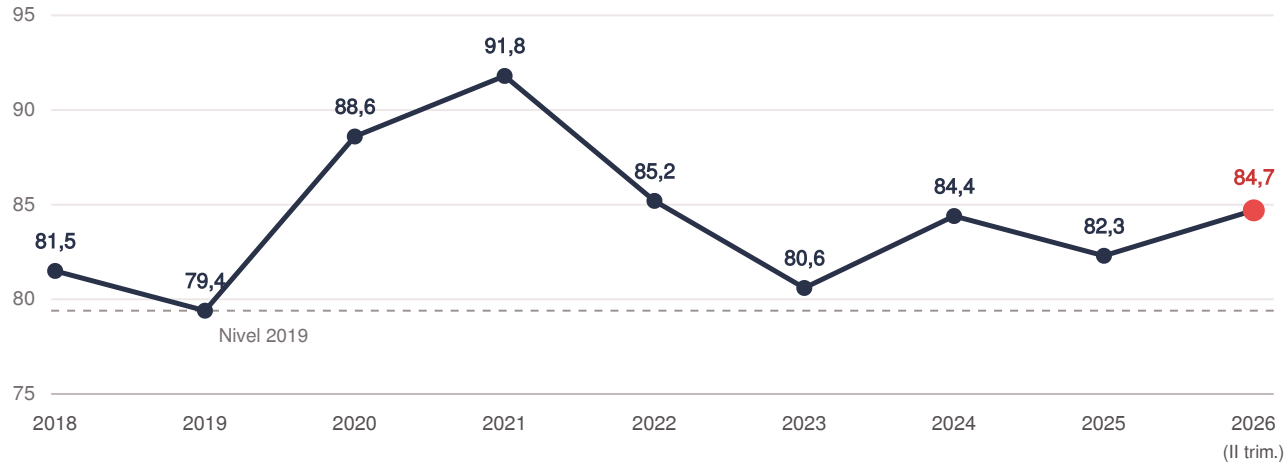
Estas cifras describen la distribución de las empresas, no la de los trabajadores.

Las empresas de menor tamaño suelen tener menos capacidad financiera para sostener planillas durante una paralización. Esto aumenta la probabilidad de que un choque prolongado termine en despidos o en el cierre de la empresa.

2 Pesca: qué ocurrió con el empleo después de la pandemia

Entre 2019 y 2021, la tasa de informalidad en pesca subió de 79,4% a 91,8%. Luego descendió, pero no volvió a su nivel previo: 82,3% en 2025 y 84,7% en el segundo trimestre de 2026.

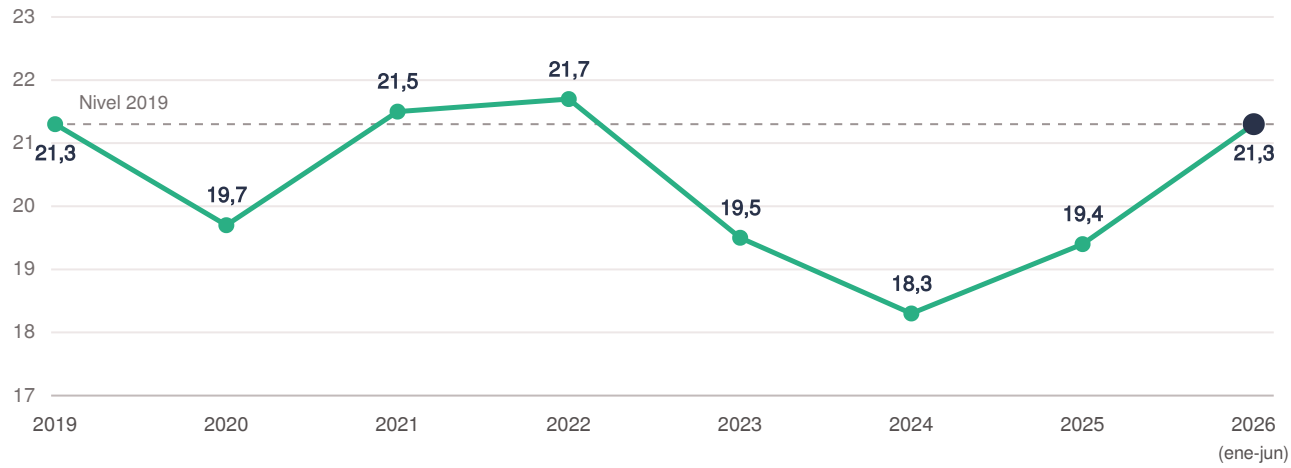
Gráfico 2. Empleo informal en pesca (% de ocupados), 2018 a 2026



Fuente: INEI-ENAHO (2018 a 2021) e INEI-EPEN (2022 a 2026). Elaborado por Horizonte Laboral. La línea punteada corresponde al nivel de 2019.

La Planilla Electrónica registra los puestos declarados cada mes por las empresas privadas del sector. El promedio anual cayó de 21,3 mil puestos en 2019 a 19,7 mil en 2020. Se recuperó en 2021 y 2022, volvió a caer hasta 18,3 mil en 2024 y subió a 19,4 mil en 2025. En el primer semestre de 2026 promedió 21,3 mil.

Gráfico 3. Empleo formal privado en pesca (miles de puestos, promedio anual)



Fuente: MTPE, Planilla Electrónica (2019 a 2026). Elaborado por Horizonte Laboral. Cada punto de 2019 a 2025 es el promedio de sus doce meses; 2026 corresponde a enero a junio.

Comparando los mismos meses (enero a junio), el promedio de 2026 (21 325 puestos) supera al de 2020 en 11,5% y al de 2025 en 5,0%, pero sigue 2,3% por debajo del de 2019 (21 835).

Los datos muestran dos hechos:

El empleo formal privado en pesca tardó varios años en acercarse a su nivel de 2019. En ese periodo tuvo nuevas caídas, como la de 2023 y 2024, asociada entre otros factores a la suspensión de la primera temporada de anchoveta de 2023.
La proporción de empleo informal en el sector es hoy mayor que antes de la pandemia.

Estos datos tienen un límite. Informalidad y empleo formal provienen de fuentes distintas (encuestas de hogares y registros administrativos), y ninguna sigue a las mismas personas en el tiempo. Por eso no permiten afirmar que los trabajadores que perdieron un empleo formal pasaron a uno informal. Sí indican que, tras el choque de la pandemia, el empleo del sector se recompuso con un peso mayor de la informalidad.

La evidencia sobre políticas de recuperación es consistente con esa dificultad. El BID evaluó el subsidio «Recuperemos el Empleo Formal», que financió a empresas formales para contratar o reincorporar trabajadores tras la pandemia (Haro, Novella y Rosas-Shady, 2025). El subsidio elevó en unos 7,0 puntos porcentuales la contratación de trabajadores adultos y la de trabajadores con contrato temporal, frente a empresas comparables. Aun así, no bastó para recuperar los niveles de empleo formal previos a la pandemia.

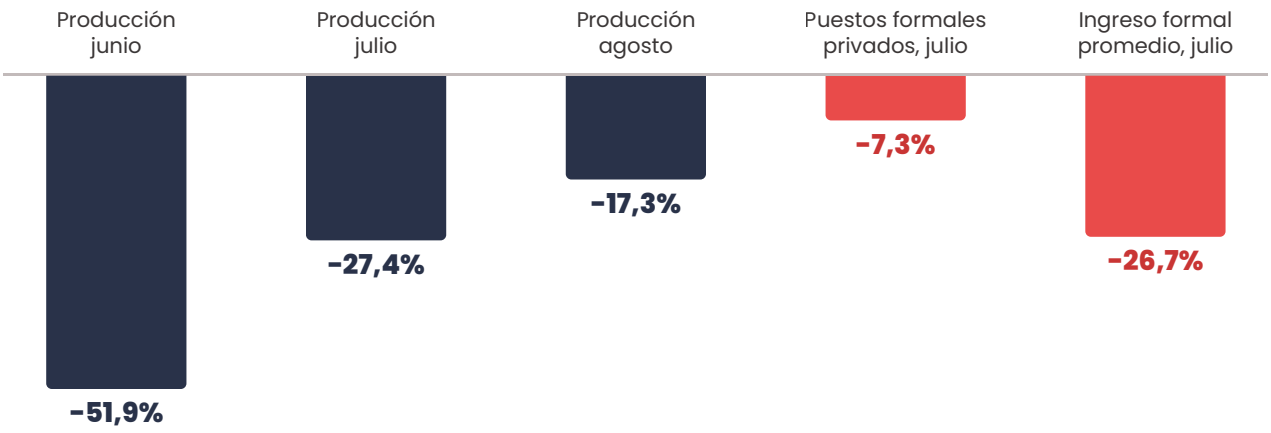
Tras el choque de la pandemia, el empleo del sector se recompuso con un peso mayor de la informalidad.

3 El choque de 2026

La producción pesquera cayó en forma consecutiva frente a los mismos meses de 2025: 51,9% en junio, 27,4% en julio y 17,3% en agosto (INEI). La caída de junio se explica principalmente por la menor extracción de anchoveta para harina y aceite de pescado: el desembarque pasó de 462 302 toneladas en junio de 2025 a sólo 629 toneladas en junio de 2026.

El efecto ya se observa en el empleo y en los ingresos formales:

Gráfico 4. Pesca, 2026: variación interanual (%)



Fuente: INEI (2026); BCRP (2026), Nota de Estudios N.º 66, con datos de SUNAT. Elaborado por Horizonte Laboral.

El ingreso formal promedio del sector pasó de S/ 4 891 en julio de 2025 a S/ 3 586 en julio de 2026. Aunque el primer semestre había terminado con más puestos formales que en 2025, julio muestra un retroceso, más marcado en los ingresos que en el número de puestos.

78 mil

ComexPerú (2026), con base en un estudio de APOYO Consultoría para la Sociedad Nacional de Pesquería, estimó que un escenario extremo de El Niño podría poner en riesgo hasta 78 mil empleos en la cadena pesquera, incluidos transporte, proveedores y servicios.



Otros sectores afectados:

Textil y confecciones. La producción cayó 9,9% entre enero y julio de 2026. En un escenario de intensificación del fenómeno, PRODUCE proyecta una caída de 2,8% del empleo sectorial al cierre del año.

Agricultura. La producción cayó 8,1% en junio y creció 3,4% en agosto (INEI). El efecto varía según cultivo, territorio y mes.

Transporte, comercio y servicios. BBVA Research (2026) identifica riesgos de interrupciones por lluvias, inundaciones y cierres de vías durante la temporada de lluvias 2026 a 2027. Estima que El Niño podría restar 0,9 puntos porcentuales al crecimiento de 2026 y 1,3 puntos al de 2027. Son estimaciones de escenarios macroeconómicos, no pérdidas de empleo registradas.

4 La suspensión perfecta en el Perú

La suspensión perfecta está regulada en el TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Durante la suspensión cesan temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicios y la del empleador de pagar la remuneración, sin que el vínculo laboral se extinga (artículo 11).

El artículo 15 faculta al empleador a suspender las labores por caso fortuito o fuerza mayor, sin necesidad de autorización previa, con estas condiciones:

- Hasta por un máximo de 90 días.
- Comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo, que verifica dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. Si la suspensión no procede, la autoridad ordena la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.
- Otorgar, de ser posible, vacaciones vencidas o anticipadas.
- Adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

Límites del régimen general frente a El Niño

El régimen general sirve como base legal, pero por sí solo no alcanza para afrontar los efectos de El Niño.

- **La causa.** El artículo 15 solo permite la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor, y la doctrina advierte que una caída de ventas no basta para configurarlos, porque se requiere un daño o impedimento directo en el centro de trabajo (Lora, citado en El Comercio, 2026). Si la autoridad concluye que la suspensión no procede, la empresa debe reanudar labores y pagar las remuneraciones de todo el periodo. Ese riesgo pesa sobre todo en las MYPE, que en pesca son el 96,7% de las empresas registradas.
- **El plazo.** La suspensión dura como máximo 90 días, y no se sabe cuánto durarán los impactos de El Niño.
- **El ingreso.** Mientras dura la suspensión, el trabajador no recibe remuneración (artículo 11).

Uso durante la pandemia

El artículo 12 del TUO incluye entre las causas de suspensión, además del caso fortuito y la fuerza mayor, «Otros establecidos por norma expresa» (literal II). Durante la pandemia se usó sobre todo una suspensión especial creada por una norma de ese tipo, el Decreto de Urgencia 038-2020, y no la del artículo 15.

Frente al artículo 15, ese decreto introdujo tres cambios.

- **La causa.** Podían usarla los empleadores que no pudieran implementar el trabajo remoto ni aplicar la licencia con goce de haber «por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica» (artículo 3.1).
- **El plazo.** La medida regía hasta 30 días calendario después de terminada la Emergencia Sanitaria, con posibilidad de prórroga por decreto supremo, sin el tope de 90 días (artículo 3.5).
- **El control.** La comunicación se presentaba por vía remota, con carácter de declaración jurada, y quedaba sujeta a una verificación posterior de la Autoridad Inspectiva de Trabajo en un plazo no mayor de 30 días hábiles, en lugar de la verificación dentro del sexto día. Si la Autoridad Administrativa de Trabajo no emitía resolución en los 7 días hábiles siguientes a esa verificación, se aplicaba el silencio administrativo positivo (artículos 3.2 y 3.3).

Al mismo tiempo, el decreto mantuvo la suspensión como opción excepcional. Primero planteó que los empleadores adoptaran medidas para mantener el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores (artículos 3.1 y 3.2). Además, si la verificación no coincidía con la declaración jurada, la autoridad dejaba sin efecto la suspensión y el empleador debía pagar las remuneraciones por el tiempo transcurrido (artículo 3.4).

Entre el 22 de abril y el 31 de diciembre de 2020, el MTPE registró 39 767 solicitudes de suspensión perfecta. El 74,8% (29 733) se presentó en abril y mayo. La distribución por actividad muestra dónde se concentró el choque:

Cuadro 1. Solicitudes de suspensión perfecta por actividad económica, 2020

Actividad	Solicitudes
Comercio	7 853
Hoteles y restaurantes	6 212
Actividades inmobiliarias y empresariales	6 113
Manufactura	3 855
Pesca	**28**
Total (todas las actividades)	**39 767**

Fuente: MTPE (2021), Anuario Estadístico Sectorial 2020. Elaborado por Horizonte Laboral.

Las solicitudes son trámites presentados por empresas. La OIT (2020) reportó que, al 7 de junio de 2020, había 245 413 trabajadores en suspensión perfecta, equivalentes al 6,5% de los puestos registrados en planilla en esa fecha.

En pesca, el uso de la medida en 2020 fue marginal (28 solicitudes, 0,1% del total). La situación de 2026 es distinta: el choque se concentra precisamente en ese sector.

Apoyo al ingreso en 2020

El Decreto de Urgencia 038-2020 creó una prestación económica de S/ 760 mensuales, por un máximo de tres meses. Estaba dirigida a trabajadores en suspensión perfecta del régimen laboral de la microempresa con remuneración bruta de hasta S/ 2 400, según su texto original (artículo 7.3). Sus condiciones de acceso fueron modificadas después por el Decreto de Urgencia 072-2020.

La prestación no fue la única medida. El mismo decreto mantuvo la cobertura de EsSalud de los trabajadores en suspensión perfecta y sus derechohabientes, aun sin los aportes mínimos (artículo 5); permitió disponer de la CTS hasta por una remuneración bruta mensual por cada mes de suspensión (artículo 7.1); habilitó un retiro extraordinario de hasta S/ 2 000 de la AFP (artículo 10.1), y reconoció hasta tres meses de aportes en la ONP a quienes, de haber seguido trabajando, habrían completado durante la suspensión los aportes necesarios para pensionarse (artículo 9). La prestación y la continuidad de la cobertura de EsSalud se financiaron con transferencias del MEF (artículos 6 y 8); la CTS y el retiro de la AFP correspondían a fondos de los propios trabajadores.

El Perú ya tuvo, por tanto, un esquema de suspensión con apoyo al ingreso, aunque acotado en monto, duración y cobertura. La información revisada para este informe no incluye el número de beneficiarios.

No se conoce una evaluación pública que indique cuántos de los trabajadores suspendidos en 2020 volvieron a su puesto, cuántos fueron despedidos al término de la suspensión ni cuántos pasaron a la informalidad. Esto no indica que la medida haya fallado, sino que sus resultados no se midieron. Por eso, la decisión sobre una nueva aplicación puede apoyarse en la experiencia comparada (sección 5) y en lo que muestra la pesca sobre el tiempo que toma recuperar el empleo formal perdido (sección 2).

El costo para el trabajador: un caso de referencia

En 2023 se suspendió la primera temporada de pesca industrial de anchoveta. No fue una suspensión perfecta de contratos, sino la interrupción de una actividad productiva. Macroconsult (2023), en un estudio para la Sociedad Nacional de Pesquería, estimó que la paralización implicó:

1 500

Alrededor de 1 500 puestos de trabajo mensuales perdidos o no generados: 342 permanentes y 1 138 temporales.

S/ 140 millones

Unos S/ 140 millones de masa salarial perdida. Cerca de S/ 97 millones correspondían a ingresos que no recibieron trabajadores que conservaron su vínculo laboral durante la inactividad.

El caso muestra que conservar el vínculo laboral no implica conservar el ingreso. Muestra también que, en pesca, una parte importante del empleo afectado es temporal. No permite, por sí mismo, estimar el efecto de una suspensión perfecta.

5 Experiencia comparada

España, Bélgica y Chile aplicaron durante la pandemia mecanismos que permitían suspender o reducir el trabajo sin extinguir el contrato. A diferencia de la suspensión perfecta peruana en su forma general, los trabajadores recibían una prestación económica durante la suspensión. Sus resultados no son trasladables de forma automática al caso peruano, entre otras razones por la diferencia en los niveles de informalidad (Gráfico 1).

España: Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Las empresas podían suspender contratos o reducir jornadas, y el Estado cubría prestaciones para los trabajadores y asumía parte del costo de mantenerlos vinculados. La OCDE (2024) comparó empresas pequeñas que accedieron a condiciones más favorables con empresas de mayor tamaño. Las primeras conservaron el 86,0% de sus trabajadores durante los primeros 18 meses, frente al 83,0% de las empresas de comparación, una diferencia de 3 puntos porcentuales. El efecto fue mayor para los trabajadores con contrato indefinido (4,2 puntos porcentuales) y no se observó una mejora clara para los trabajadores temporales.

Bélgica: desempleo temporal

Las empresas podían reducir o interrumpir el trabajo manteniendo los contratos, y los trabajadores recibían una prestación pública. La medida se amplió de forma excepcional durante la pandemia. La OCDE (2026) estimó que, en el momento más crítico, el programa evitó una pérdida de empleo de 12,9%: por cada 100 trabajadores cubiertos se conservaron 55 puestos que probablemente se habrían perdido. Cuando el apoyo siguió utilizándose mucho tiempo después de la emergencia, se observaron efectos negativos pequeños sobre el empleo.

Chile: Ley de Protección al Empleo

Permitió suspender temporalmente los contratos sin terminar la relación laboral; los trabajadores podían cobrar prestaciones del seguro de cesantía. A mayo de 2020 se habían acogido 92 204 empresas y 569 107 trabajadores (Ministerio del Trabajo de Chile, 2020). En noviembre de 2020, el 22,3% de las empresas formales con al menos cinco trabajadores declaró tener personal suspendido; en alojamiento y comidas la proporción fue 81,3% (INE de Chile, 2021). Son cifras de uso: no permiten estimar cuántos despidos se evitaron.

Cuadro 2. Mecanismos de suspensión temporal del empleo: síntesis

País y medida	Apoyo al ingreso	Evidencia sobre conservación del empleo
España · ERTE	Prestación pública	Retención 3 puntos porcentuales mayor en empresas con condiciones más favorables; efecto en contratos indefinidos, no claro en temporales.
Bélgica · Desempleo temporal	Prestación pública	Evitó una pérdida de empleo de 12,9% en el momento crítico; efectos negativos pequeños al prolongarse.
Chile · Ley de Protección al Empleo	Seguro de cesantía	569 107 trabajadores cubiertos a mayo de 2020; sin estimación de empleos conservados.
Perú · Suspensión perfecta (2020)	Prestación de S/ 760 hasta por tres meses para microempresas, continuidad de EsSalud y acceso a CTS y AFP	245 413 trabajadores al 7 de junio de 2020; sin evaluación del retorno.

Fuente: OCDE (2024, 2026); Ministerio del Trabajo de Chile (2020); INE de Chile (2021); MTPE (2021); OIT (2020); DU 038-2020. Elaborado por Horizonte Laboral.

De esta experiencia se desprenden tres regularidades:

- Los efectos positivos documentados corresponden a esquemas con apoyo al ingreso del trabajador.
- Los efectos se concentran en el choque inicial. En Bélgica, la prolongación del apoyo se asoció con resultados levemente negativos.
- Los beneficios se observaron principalmente en trabajadores con contrato indefinido.

6 Consideraciones

Sobre el valor de la medida

En un mercado laboral con 70,2% de informalidad, y donde cerca de un cuarto de la planilla formal es pública, el empleo formal privado es una fracción reducida del empleo total. La experiencia reciente de la pesca muestra que, tras un choque, el empleo formal del sector tardó años en acercarse a su nivel previo y que la composición del empleo se desplazó hacia la informalidad. Una medida que mantiene el vínculo laboral durante una paralización temporal puede evitar que ese proceso se repita, siempre que el vínculo efectivamente se reactive al término del choque.

Sobre la excepcionalidad

La suspensión perfecta traslada al trabajador el costo de la paralización en forma de ingreso no percibido, salvo en la parte que cubra un apoyo público. Esto hace que su justificación dependa de su carácter excepcional:

- Debe aplicarse cuando la imposibilidad de operar es real y temporal, por el menor tiempo posible y en las empresas efectivamente afectadas.
- La evidencia belga indica que extender este tipo de mecanismos más allá de la emergencia no mejora los resultados.
- La verificación de la causa por parte de la autoridad de trabajo y de Sunafil es lo que distingue el uso excepcional de un uso orientado a reducir costos laborales sin una imposibilidad real de operar.

Sobre la necesidad de una norma especial

Se requiere una norma especial, pero no para hacer más ágil la suspensión, porque el artículo 15 ya permite suspender sin autorización previa, solo con comunicación a la autoridad. Los problemas están en la causa, el tope de 90 días y la falta de ingreso. No se recomienda limitar la propuesta a flexibilizar la suspensión, porque la suspensión especial de 2020 recibió críticas de algunos laboralistas por la ambigüedad de su causa y el debilitamiento del control administrativo (Boza y Mendoza, 2020). Una norma nueva debería dar certeza sobre cuándo los efectos de El Niño califican como causa de suspensión, fijar un plazo acorde al choque, mantener una verificación real y, sobre todo, financiar el apoyo al ingreso.

Sobre el apoyo al ingreso

La evidencia comparada no permite afirmar que una suspensión con bono sea la fórmula que mejor funciona. Lo que muestra es que los resultados positivos medidos en otros países (España y Bélgica) corresponden a esquemas con apoyo al ingreso. El MEF anunció un bono para los trabajadores suspendidos, lo que acercaría la medida a esos esquemas, pero aún no se ha emitido una norma y su monto, duración y criterios de acceso no se han precisado. El precedente de 2020 fue un paquete y no solo un bono, con la prestación de S/ 760 mensuales por hasta tres meses para trabajadores de microempresas, la continuidad de la cobertura de EsSalud y el acceso a la CTS, a la AFP y a aportes en la ONP. Ofrece una referencia, pero no una evaluación de su suficiencia. Por ello, la propuesta es una suspensión excepcional y temporal, acompañada de un paquete de ingreso y protección y con seguimiento del retorno de los trabajadores a su puesto.

Sobre la medición del retorno

El Perú ya aplicó la suspensión perfecta a gran escala en 2020 y no cuenta con una evaluación de sus resultados. Si la medida se justifica por su excepcionalidad, el criterio para valorarla es si los trabajadores suspendidos retornan a su puesto formal cuando termina el choque. La Planilla Electrónica permite hacer ese seguimiento. Por ejemplo, puede identificar a los trabajadores suspendidos y observar su situación a los tres, seis y doce meses: si permanecen en la misma empresa, si pasan a otra empresa formal o si dejan de figurar en planilla. Si esta vez se mide el retorno, una futura aplicación de la medida podrá decidirse con evidencia nacional.

Sobre el alcance

En pesca, el 84,7% de los ocupados tiene un empleo informal y no está en planilla. La suspensión perfecta no los alcanza. Además, según la experiencia española y el caso pesquero de 2023, los trabajadores temporales, que son una parte importante del empleo del sector, son los que menos se benefician de este tipo de mecanismos. La medida puede proteger el empleo formal existente, pero no constituye por sí sola una respuesta a los efectos de El Niño sobre el empleo del sector.

La propuesta es una suspensión excepcional y temporal, acompañada de un paquete de ingreso y protección y con seguimiento del retorno de los trabajadores a su puesto.

7 Conclusiones

1 El empleo que se busca proteger es escaso.

En 2025, el 70,2% de los ocupados tenía un empleo informal, y cerca de un cuarto de la planilla formal corresponde al sector público. En pesca, después de la pandemia el empleo formal privado tardó años en acercarse a su nivel de 2019, y la informalidad del sector es hoy mayor que antes. Mantener el vínculo laboral durante El Niño puede evitar que esa pérdida se repita.

2 La suspensión perfecta que ya existe sirve como base legal, pero por sí sola no alcanza.

El artículo 15 del TUO solo la permite por caso fortuito o fuerza mayor, y una caída de ventas no basta para invocarla. Además, dura como máximo 90 días, cuando no se sabe cuánto durarán los impactos de El Niño, y durante ese tiempo el trabajador no recibe remuneración.

3 Hace falta una norma especial, pero no para flexibilizar la suspensión.

El régimen general ya permite suspender sin autorización previa, así que el problema no es la rapidez del trámite. La norma debería precisar cuándo los efectos de El Niño justifican la suspensión, fijar un plazo acorde al choque, mantener una verificación real por parte de la autoridad y financiar el apoyo al ingreso. La suspensión especial de 2020 muestra que relajar la causa y el control expone la medida a cuestionamientos.

4 La suspensión debe ir acompañada de apoyo al ingreso.

Los resultados positivos documentados en España y Bélgica corresponden a esquemas que pagaban una prestación a los trabajadores suspendidos. En el Perú, el precedente de 2020 no fue solo un bono de S/ 760, sino un paquete que incluyó la continuidad de la cobertura de EsSalud y el acceso a la CTS, a la AFP y a aportes en la ONP. El bono anunciado por el MEF debería diseñarse con esa lógica, y su monto, duración y criterios de acceso todavía deben definirse.

5 Esta vez hay que medir los resultados.

Que la suspensión de 2020 no se haya evaluado no indica que haya fallado, sino que no se midió. La Planilla Electrónica permite seguir a los trabajadores suspendidos y saber si, a los tres, seis y doce meses, siguen en su empresa, pasaron a otra empresa formal o salieron de la planilla.

6 La suspensión protege el empleo formal existente, pero no es una respuesta completa.

No llega a los trabajadores informales, que en pesca son el 84,7% de los ocupados, y beneficia menos a los trabajadores temporales. Por eso debe formar parte de un conjunto más amplio de medidas frente a los efectos de El Niño.

Fuentes

El Peruano (2026). Gobierno evalúa suspensión perfecta frente a El Niño, 21 de octubre.

Infobae (2026). Suspensión perfecta de labores por Fenómeno El Niño divide al Ejecutivo, 23 de octubre.

AP Noticias (2026). MEF: suspensión perfecta de labores busca evitar quiebras y trabajadores afectados recibirán bono, 22 de octubre.

Gestión (2026). MEF: monto de bonos del paquete fiscal contracíclico no serán menores a S/ 200.

MEF (2026). Conferencia de prensa del ministro Elmer Cuba sobre medidas ante El Niño.

El Comercio (2026). Suspensión perfecta por El Niño exige a empresas justificar el cese de labores, 3 de noviembre.

TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. S. 003-97-TR), artículos 11, 12 y 15.

INEI (2025, 2026). EPEN y ENAHO; Informes técnicos de producción nacional de junio, julio y agosto de 2026.

MTPE (2019 a 2026). Planilla Electrónica; Anuario Estadístico Sectorial 2020 y 2025.

BCRP (2026). Nota de Estudios N.° 66: Actividad económica de julio 2026.

PRODUCE (2025, 2026). Tablero estadístico del sector pesca; Balance productivo del sector textil y confecciones; D. S. N.° 014-2026-PRODUCE.

ComexPerú (2026). Pesca y El Niño: situación crítica para las empresas, el empleo y los ingresos.

BBVA Research (2026). El Niño: impactos en Perú, 13 de octubre.

OIT (2020). Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales en Perú.

Decreto de Urgencia 038-2020 (texto original, El Peruano, 14 de abril de 2020) y Decreto de Urgencia 072-2020; Andina (2020), Transfieren S/ 69,8 millones para otorgar bono de S/ 760 por suspensión perfecta.

Boza y Mendoza (2020). La suspensión perfecta de labores como consecuencia de la pandemia del Covid-19: ¿flexibilidad laboral en la emergencia? *IUS360*, 17 de abril.

Macroconsult (2023). Estimaciones del impacto de la suspensión de la primera temporada pesquera.

Haro, Novella y Rosas-Shady (2025). Evaluación del subsidio «Recuperemos el Empleo Formal». BID.

OIT-ILOSTAT (2025). Tasas de informalidad laboral de Chile, España y Bélgica.

OCDE (2024). *Preparing ERTE for the Future*, capítulo 6.

OCDE (2026). *An Assessment of Job Retention Support During the COVID-19 Pandemic and its Aftermath in Belgium*.

Ministerio del Trabajo de Chile (2020). Balance de la Ley de Protección al Empleo, mayo.

INE de Chile (2021). Empresas con trabajadores suspendidos a noviembre de 2020.

Horizonte Laboral Conoce más de nuestros informes de análisis en: www.h-laboral.org/recursos