



PROTOCOLO INTERSECTORIAL CONTRA EL TRABAJO FORZOSO PICTF





CONTENIDO

1. **PRESENTACIÓN**
2. **MARCO CONCEPTUAL**
3. **ENFOQUES**
4. **MARCO NORMATIVO**
5. **FASES DE INTERVENCIÓN**
 - 5.1.- Primera Fase: Prevención
 - 5.2.- Segunda Fase: Detección
 - 5.3.- Tercera Fase: Atención
 - 5.4.- Cuarta Fase: Reintegración
 - 5.5.- Quinta Fase: Sanción
6. **ANEXOS**
 - 6.1.- Anexo I: Bibliografía
 - 6.2.- Anexo II: Enlaces web al marco normativo
 - 6.3.- Anexo III: Factores para identificar situación de vulnerabilidad





1.- PRESENTACIÓN

El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente y constituye una de las más graves manifestaciones de "esclavitud moderna" en nuestros días. El trabajo forzoso vulnera los derechos fundamentales a la libertad de trabajo, a la salud integral, a la vida y menoscaba la dignidad humana. Está prohibido por la Constitución Política del Perú y por los principales instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado Peruano.

En el caso del sistema universal de protección de los derechos humanos, tenemos a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 (artículo 8) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (artículo 6 numeral 1).

Por el lado del sistema interamericano de protección de los derechos humanos, destaca la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 (artículo XIV) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988 (artículo 6).

En el plano nacional, el derecho fundamental a la libertad de trabajo está consagrado en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, a cuyo tenor toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley.

Asimismo, en el literal b) del numeral 24 del referido artículo 2 de la Constitución se establece que toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales, no permitiéndose forma alguna de restricción de la libertad personal -salvo en los casos previstos por la ley-, quedando prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas. En la misma línea, el artículo 23 dispone que nadie esté obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Sin embargo, pese a la existencia de un amplio consenso jurídico y político respecto a la necesidad de prevenir y erradicar el trabajo forzoso, más aún cuando las víctimas son mayoritariamente grupos vulnerables: mujeres, jóvenes, pueblos indígenas y migrantes, todavía nos encontramos frente a un problema público que hoy en día presenta considerables dimensiones.

Así, por ejemplo, la propia Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo - OIT ha reconocido que *"a pesar de la condena universal del trabajo forzoso y de la adopción de disposiciones constitucionales y legislativas para su abolición, el problema del trabajo forzoso u obligatorio sigue planteándose en varios países y en el mundo muchas personas se ven sometidas aún a esas prácticas"* (OIT, 2012: p.110).

En efecto, según las últimas estimaciones globales de la OIT (2022a), un total aproximado de 27,6 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso. Las mujeres y las niñas representan 11,8 millones del total de personas en situación de trabajo forzoso; mientras que más de 3,3 millones de los niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo forzoso no están escolarizados.





Según las referidas estimaciones globales, ninguna región del mundo está libre del trabajo forzoso. La región de Asia y el Pacífico contiene más de la mitad del total mundial de casos (15,1 millones), seguida de Europa y Asia Central (4,1 millones), África (3,8 millones), América (3,6 millones) y los Estados Árabes (0,9 millones).

Cabe destacar que, conforme a las estimaciones globales de la OIT, la mayor parte del trabajo forzoso se concentra en la economía privada. Así, el 86% de los casos de trabajo forzoso son impuestos por agentes privados: el 63% en la economía privada en sectores distintos de la explotación sexual comercial y el 23% en la explotación sexual comercial forzosa. El trabajo forzoso impuesto por el Estado representa el 14% restante de las personas en situación de trabajo forzoso.

En lo referido a las actividades económicas, queda en evidencia que el trabajo forzoso afecta prácticamente a todos los sectores de la economía privada. Los cinco sectores que concentran la mayor parte del total de trabajo forzoso de adultos (87 por ciento) son los servicios (excluido el trabajo doméstico), la industria manufacturera, la construcción, la agricultura (excluida la pesca) y el trabajo doméstico.

Es evidente, pues, que la eliminación del trabajo forzoso supone un reto todavía pendiente para muchos países del mundo y, de modo particular, para el Perú, en donde desde el año 2005 se ha puesto en evidencia la existencia de manifestaciones graves y extendidas de trabajo forzoso en ciertas zonas del país.

Ahora bien, la preocupación por abordar la lucha contra el trabajo forzoso en el Perú no es reciente. El Estado Peruano ha venido implementando en el transcurso de las últimas décadas diversas acciones con el objetivo de combatir esta grave situación.

En el 2007 se creó, mediante Decreto Supremo N° 001-2007-TR, la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso - CNLCTF, instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso, cuya composición es tripartita y de carácter intersectorial. En el mismo año se aprobó el I Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (Decreto Supremo N° 009-2007-TR); posteriormente se logró la aprobación del II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017 (Decreto Supremo N° 004-2013-TR); y, finalmente, mediante Decreto Supremo N° 015-2019-TR se aprobó el más reciente III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, cuyo objetivo explícito es disminuir la presencia de trabajo forzoso en el país.

En lo que se refiere específicamente a contar con un instrumento técnico operativo en favor de la prevención y erradicación del trabajo forzoso, debemos recordar que el 3 de octubre de 2014, mediante Decreto Supremo N° 011-2014-TR, se aprobó el Protocolo Intersectorial contra el trabajo forzoso - PICTF, como instrumento marco que busca identificar las acciones sectoriales en materia de trabajo forzoso y orientar las gestiones a seguir por las instituciones y organizaciones que en atención a sus rectorías, competencias y fines tienen la responsabilidad de prestar servicios a la población en riesgo de trabajo forzoso o es víctima de dicha problemática.





Han transcurrido más de 7 años desde la publicación y entrada en vigor del PICTF y desde entonces se han producido cambios en el marco normativo sustantivo y procedimental, así como el desarrollo de eventos con consecuencias sobre la ocurrencia y necesidad de atención del trabajo forzoso, como es la pandemia de la COVID-19.

Por ello, y en atención a las prioridades fijadas por el MTPE y en línea con el III PNLCTF, resulta pertinente analizar, evaluar y definir la actualización del PICTF en el marco de las recientes políticas públicas nacionales aprobadas al 2030, tales como la de trabajo decente y la de lucha contra la trata de personas, así como las que están en proceso de elaboración (vr.gr. política nacional para la prevención y erradicación del trabajo forzoso y política nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil), en el marco de la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR y en concordancia con el marco normativo vigente.

De ese modo, se busca que la versión actualizada y adecuada del PICTF en función del marco normativo vigente, garantice el cabal cumplimiento de los principios que el propio instrumento propone: que se oriente a resultados efectivos en beneficio de la ciudadanía, que sea coherente con la política general de gobierno y las políticas públicas nacionales, y que se articule con los planes y acciones regionales y locales.

En suma, se busca que la versión actualizada del PICTF coadyuve al Estado Peruano a alcanzar exitosamente algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS de Naciones Unidas; en particular el ODS 8, cuya Meta 8.7 se refiere a que los Estados adopten medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso y poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud para el año 2030.

2.- MARCO CONCEPTUAL

El trabajo forzoso es esencial y fundamentalmente un problema público de índole laboral. Su definición normativa¹, sus alcances² y efectos³ inciden directamente en el mundo del trabajo, antes que en cualquier otro ámbito de la acción del Estado⁴.

Efectivamente, nos interesa en este apartado destacar la singularidad del fenómeno del trabajo forzoso, que es el asunto de interés del presente informe, en tanto se trata de un problema público con identidad propia, única y diferenciada de otros fenómenos que, si bien pueden tener puntos de intersección con aquel, no se superponen; ello en la medida en que

¹ De acuerdo con el Convenio de la OIT núm. 29 sobre trabajo forzoso (1930), ratificado por el Estado Peruano en 1960, el trabajo forzoso es "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

² La OIT, de la cual el Estado Peruano es miembro desde 1919, considera a la erradicación del trabajo forzoso como uno de los principios y derechos fundamentales que todo país está obligado a observar por su sola pertenencia a la organización y como uno de sus objetivos estratégicos para la construcción del trabajo decente.

³ Como ya se señaló en el apartado introductorio, el trabajo forzoso afecta grave y directamente al derecho fundamental a la libertad de trabajo y, a través de él, a un conjunto de derechos laborales conexos como la seguridad y salud en el trabajo, el empleo digno y productivo, la remuneración debida, entre otros.

⁴ Resulta indispensable distinguir nítidamente el aspecto sustancialmente laboral del trabajo forzoso como problema público, de su tipificación penal. Un dato de suma relevancia para entender dicha distinción es recordar que la prohibición de trabajos forzados en el Perú se remonta a la Constitución Política de 1920 (artículo 22), mientras que el trabajo forzoso se encuentra adecuadamente tipificado como delito en el Código Penal recién a partir del 2017.



conceptualmente el trabajo forzoso es un fenómeno cuya naturaleza es estrictamente laboral -al constituir un ámbito de protección derivado del derecho humano a la libertad de trabajo- y su regulación pertenece al ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

Ciertamente, como fue mencionado en el apartado de antecedentes, el mandato jurídico de prevención y erradicación del trabajo forzoso se desprende del relativo a la garantía y protección de la libertad de trabajo, por lo que resulta pertinente remitirnos brevemente al contenido constitucionalmente protegido de este derecho fundamental en función a cada uno de los tres momentos en que se desarrolla la relación laboral⁵.

La libertad de trabajo al momento de constitución de la relación laboral se configura como una "libertad de entrada", protegiendo la voluntad de la persona de decidir si va a trabajar o no, en qué actividad y si lo hará por cuenta propia o por cuenta ajena, actuando, en consecuencia, si le impiden trabajar conforme a las decisiones libremente efectuadas o si le obligan a hacerlo.

Al momento de ejecución de la relación laboral, la libertad de trabajo se configura como una "libertad de pluriempleo", protegiendo la voluntad de la persona de decidir si va a trabajar o no en un empleo adicional, en cuál lo hará y bajo qué modalidad, actuando, en consecuencia, si le impiden u obligan a pluriemplearse.

Finalmente, la libertad de trabajo al momento de extinción de la relación laboral se configura como una "libertad de salida", protegiendo la facultad de la persona -en este caso, trabajador por cuenta ajena subordinado- de dejar de trabajar por su sola voluntad, actuando, en consecuencia, si le impiden salir o si le obligan a mantenerse en el empleo.

Así, el concepto de "trabajo forzoso u obligatorio" viene determinado normativamente por dos tratados internacionales aprobados y ratificados por el Estado peruano: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Convenio núm. 29), adoptado en la 14ta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y ratificado por el Estado peruano el 1 de febrero de 1960; y, el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Convenio núm. 105), adoptado en la 40ma reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y ratificado por el Estado peruano el 6 de diciembre de 1960. Precisamente, según el artículo 2.1 del Convenio núm. 29, el concepto de "trabajo forzoso u obligatorio" designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Como puede apreciarse, el concepto hace referencia, en primer lugar, a todo "trabajo o servicio", abarcando de esta manera a la generalidad de actividades humanas que puedan realizarse en beneficio de un tercero, sea que se trate de una de derecho o de hecho, por tiempo determinado o indeterminado, formal o informal, entre otras variables.

El segundo elemento que compone la definición es el relativo a que se lo exija "bajo la amenaza de una pena cualquiera". Se entiende que debe tratarse de la amenaza de una sanción que vaya más allá de los términos de exigibilidad propios de una relación laboral

⁵ El desarrollo del contenido constitucionalmente protegido de la libertad de trabajo que se incluye en este apartado se basa íntegramente en Quiñones (2007) y Galindo y Quiñones (2010).





(v.gr.: amonestación, suspensión o despido) pero que, a la vez, no se limite al sentido estricto de "pena" que se maneja en el Derecho Penal.

Por último, la definición de trabajo forzoso incluye también los términos "para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente", estableciendo así el criterio determinante para calificar un trabajo, o la prestación de un servicio, como forzoso: la ausencia del libre consentimiento de la persona. Esto en la medida en que el bien jurídico tutelado por el Convenio núm. 29 es precisamente la libertad de trabajo, tanto en su aspecto positivo -el poder trabajar si así se desea-, como en su aspecto negativo -el poder no trabajar si así se desea también-.

Respecto al segundo y tercer elemento de la definición previamente mencionados, es imprescindible señalar que la OIT (2022a) ha advertido que ambos se encuentran íntimamente interrelacionados, al punto que desde la perspectiva de las normas internacionales de trabajo como de las estimaciones estadísticas, tanto la coerción como la involuntariedad deben estar presentes en una situación de trabajo para que constituya trabajo forzoso.

De este modo, la ausencia de consentimiento libre e informado (es decir, trabajo involuntario) y la presencia de coerción (como una sanción o amenaza de sanción) pueden ocurrir en cualquier etapa del proceso de empleo: ya sea en el momento de la contratación para obligar a una persona a aceptar un trabajo en contra de su voluntad, durante el empleo para obligar a un trabajador a trabajar y/o vivir bajo condiciones a las que no están de acuerdo, o para obligar a una persona a permanecer en el trabajo cuando desea dejarlo.

Ahora bien, respecto a los tipos de coerción, las estimaciones globales de la OIT (2022a) indican que dicha coerción puede adoptar múltiples formas; sin embargo, son dos las formas principales y más extendidas de coerción: (i) la retención sistemática y deliberada de salarios, que afecta aproximadamente al 36% de los adultos en trabajo forzoso en la economía privada; y, (ii) el abuso de la situación de vulnerabilidad de las víctimas, que afecta aproximadamente al 21% de los adultos en situación de trabajo forzoso.

Sobre el particular, se destaca que el abuso de la situación de vulnerabilidad de las víctimas es una forma de coerción que implica que los empleadores exploten la vulnerabilidad de las y los trabajadores a través, por ejemplo, de su falta de oportunidades de medios de vida alternativos, para obligarlos, bajo amenaza de despido, a realizar un trabajo que de otro modo se negarían.

En esa misma línea, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2017b) ha considerado que en los casos en que el trabajo o servicio se impone aprovechando la vulnerabilidad del trabajador, bajo amenaza de sanción, despido o pago de salarios inferiores al nivel mínimo, tal explotación deja de ser meramente una cuestión de malas condiciones de empleo y se convierte en una de imposición de trabajo bajo la amenaza de una sanción.

Considerando, pues, la magnitud y relevancia del abuso de la situación de vulnerabilidad para la configuración del trabajo forzoso a nivel global, la OIT estima indispensable extender los pisos mínimos de protección social como medio principal para mitigar la vulnerabilidad socioeconómica de las víctimas, y que sustenta gran parte del trabajo forzoso. En términos





generales, se espera que las políticas públicas nacionales para la extensión de los pisos mínimos de protección social sirvan para evitar que las personas pobres y con problemas de crédito recurran a prestamistas informales e inescrupulosos para superar crisis como la pérdida repentina del empleo o la enfermedad de un familiar, lo que a su vez reduce significativamente el riesgo de caer en situaciones de trabajo forzoso en su modalidad de servidumbre por deudas.

También hay evidencia de que las medidas de extensión de la protección social en favor de las personas pueden incrementar su capacidad de ahorro y, por lo tanto, permitir que las y los trabajadores asuman mayores riesgos productivos y participen en actividades generadoras de ingresos; además de que la seguridad de los ingresos limita considerablemente la influencia y atracción de los prestamistas informales. En este punto, nos resta añadir que *“con el enorme aumento de la pobreza y las consecuencias negativas en el mundo del trabajo a raíz de la pandemia de Covid-19, agravadas por una crisis del costo de vida y una aguda inseguridad alimentaria, en ningún otro momento han resultado más pertinentes y relevantes los argumentos a favor de las medidas de extensión de la protección social como estrategia efectiva contra el trabajo forzoso”* (OIT, 2022a: p.80).



En definitiva, dado que las estimaciones globales de la OIT (2022a) evidencian que el abuso de la situación de vulnerabilidad constituye una de las formas más extendidas de coerción, se ha considerado pertinente incluir como Anexo III al presente Protocolo un cuadro con el detalle y explicación de los principales factores para identificar la situación de vulnerabilidad de las víctimas.

Dicho esto, y a fin de reforzar aún más la singularidad conceptual del fenómeno del trabajo forzoso, en la tabla siguiente detallamos los principales elementos de su marco conceptual:

Tabla N° 1: Principales elementos del marco conceptual del trabajo forzoso

PRINCIPALES FACTORES	TRABAJO FORZOSO
DEFINICIÓN NORMATIVA	Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Artículo 2.1 del Convenio de la OIT núm. 29 sobre trabajo forzoso, 1930).
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS	(1) Trabajar + (2) bajo amenaza + (3) sin ofrecimiento voluntario.
CRITERIO DETERMINANTE	El criterio determinante para calificar un trabajo como forzoso es <u>la ausencia del libre consentimiento de la persona (víctima) para realizar un trabajo o servicio.</u>
DERECHO CONSTITUCIONAL VULNERADO	El derecho constitucional a la <u>libertad de trabajo</u> reconocido en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.



PRINCIPALES FACTORES	TRABAJO FORZOSO
TIPO PENAL	Artículo 129-O.- Trabajo forzoso El que somete u obliga a otra persona , a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no , será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años y multa de cien a doscientos días-multa.
FINALIDAD	Realizar un trabajo o servicio de forma involuntaria, sujeto a la amenaza o ejecución de castigos y/o penas.
MANIFESTACIONES	Según la OIT (2017), la modalidad de trabajo forzoso más extendida fue la servidumbre por deudas , que afectó a 8 millones del total de víctimas explotadas en la economía privada (50%). Asimismo, aproximadamente 4 millones de víctimas del trabajo forzoso lo fueron bajo la modalidad del trabajo impuesto por las autoridades del Estado . Específicamente en el Perú hemos observado casos como Las Malvinas o en el trabajo del hogar informal, en los que las víctimas de trabajo forzoso NO son trasladadas contra su voluntad e incluso brindan un consentimiento al inicio de la ejecución del servicio . Existen diversos medios de origen del trabajo forzoso (engaño o falsas promesas acerca de la naturaleza del empleo, nacer en la esclavitud, contratación vinculada a una deuda, entre otros). También existen modalidades de trabajo forzoso donde los trabajadores son explotados en sus propias comunidades y hogares, como es el caso del “enganche” o servidumbre por deudas al que se ven sometidos miembros de comunidades nativas amazónicas como consecuencia de la tala ilegal de la madera.

Elaboración: propia.

Fuente: Cfr. Bibliografía citada para la elaboración del presente instrumento.

A modo de resumen, nos parece pertinente recoger una cita que explica bastante bien la íntima conexión entre la libertad de trabajo y el trabajo forzoso: “se presentará una situación de trabajo forzoso si, utilizando los medios que fueren, el Estado o los particulares: i. Obligan a alguien a trabajar o lo obligan a hacerlo para alguien en particular, o en determinadas condiciones (vulneración de la libertad de trabajo al inicio del vínculo laboral). ii. Le impiden a alguien trabajar para alguien más o hacerlo también por cuenta propia (transgresión de la libertad de pluriempleo). iii. Le imposibilitan a alguien dejar de trabajar o renunciar (violación de la libertad de renuncia). En síntesis, habrá un supuesto de trabajo forzoso siempre que, de alguna u otra forma, se impida a las personas el ejercicio libre de los permisos contenidos en la libertad de trabajo” (OIT, 2015a: p.27).





3.- ENFOQUES

Enfoque de derechos humanos:

Es un marco conceptual, que comprende un conjunto de normas jurídicas nacionales e internacionales, principios éticos ejercidos individual e institucionalmente, así como políticas públicas aplicadas por el Estado que involucran a actores públicos y privados, empoderando a los/las titulares de los derechos en la capacidad de ejercerlos y exigirlos. Se concreta en actitudes que llevan a la práctica el ideal de la igual dignidad de todas las personas, promoviendo cambios en las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables. El enfoque de derechos ofrece el marco analítico para entender los factores asociados al trabajo forzoso, coloca el foco de la política pública en la restitución de los derechos de las víctimas, remarcando su capacidad de resiliencia y de sujetos activos para superar la situación en la que se encuentran y el rol del Estado en brindar una respuesta efectiva al problema del trabajo forzoso.

Enfoque de género:

Es una herramienta de análisis para examinar la realidad y las relaciones sociales, teniendo en cuenta los roles que desempeñan los hombres y las mujeres, sus múltiples identidades, las oportunidades de acceso y control a los recursos y el grado de poder que ejercen en la sociedad. Permite observar la realidad identificando los roles y las tareas que realizan las mujeres y los hombres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos. Permite conocer y explicar las causas que las producen y con ello, formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género. El enfoque de género es una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros. Desde una perspectiva de cambio, el enfoque de género incide en la formulación de políticas públicas y en la gestión de las mismas, ya que incorpora las necesidades específicas de mujeres y hombres en todo el ciclo de las políticas, favoreciendo una gestión pública eficiente y eficaz orientada a la igualdad social y de género.

Enfoque de niñez y adolescencia:

El enfoque de niñez y adolescencia analiza la realidad y la toma de decisiones de política pública tomando en cuenta las características y necesidades específicas de los niños, niñas y adolescentes (NNA), en el marco de su interés superior y la prevalencia de sus derechos. Un concepto clave que está en la base de este enfoque es el de protección integral, que asume el reconocimiento de NNA como titulares de derechos y la calidad de garante del Estado en el reconocimiento, realización y protección de estos, en corresponsabilidad con las familias y el conjunto de la sociedad.





Enfoque etario:

La vulneración de derechos humanos impacta a hombres y mujeres de todas las edades en formas diferentes. La distinción de los impactos que afectan a las víctimas, así como la valoración de grupos etarios que realizan violencia, posibilita mejores enfoques en la percepción de riesgos, en los factores protectores y sobre todo en la prevención. La existencia de hogares disfuncionales, la violencia intrafamiliar, el bullying, el machismo, la discriminación y la legitimación de la violencia afecta el desarrollo de las personas en las diferentes edades de su ciclo de vida, de modo distinto.

Enfoque de discapacidad:

Las acciones estratégicas que realice el Estado deben procurar que su nivel de comunicación, lenguaje, sean de fácil acceso y que abarquen diversos medios alternativos, considerando dispositivos multimedia, sistemas auditivos, medios de voz digitalizada, entre otros. Asimismo, se debe realizar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad su derecho a goce y ejercicio en igualdad de condiciones con las personas, teniendo en consideración que los productos, programas, servicios que brinden el Estado mantengan un diseño universal que no conlleve una necesidad de adaptación ni diseño especializado. Finalmente, a fin de evitar situaciones de discriminación por discapacidad, el Estado debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger a las personas con discapacidad en todo ámbito y contra todo tipo de explotación, violencia y abuso, incluido el género.

Enfoque intercultural:

El enfoque intercultural implica la valorización e incorporación - por parte del Estado - de las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnicos - culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana (Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural - Decreto Supremo N° 003-2015-MC). De esta manera, se espera diseñar e implementar acciones que consideren, de manera adecuada y con respeto, la idiosincrasia, los valores, las normas sociales y jurídicas de la población particularmente vulnerable al trabajo forzoso.

Enfoque sistémico o de integralidad:

El enfoque sistémico reconoce el carácter multidimensional del trabajo forzoso, lo que exige una respuesta integral y concertada de las instituciones públicas, organizaciones de empleadores y de trabajadores/as para la prevención del trabajo forzoso, la protección de las víctimas y la capacidad de los órganos del Estado para perseguir y sancionar el delito.

Enfoque de resultados:

El presente protocolo intersectorial está orientado a la gestión por resultados, lo que implica que se busca que las acciones desarrolladas generen cambios efectivos en la población a través de intervenciones sustentadas en programas presupuestales. Los cambios esperados deberán estar expresados en resultados medibles y basados en evidencias.





Enfoque interseccional:

El enfoque interseccional permite analizar la interrelación entre los distintos tipos de discriminación vigentes en una sociedad. Partiendo de la premisa de que las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y viven identidades múltiples en razón de sus orígenes e historia, relaciones sociales y la operación de las estructuras del poder, por lo que pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea, además de contar con una visión real de la situación de las personas, y el impacto que generan estas situaciones de convergencia. El análisis interseccional busca entender la interacción simultánea de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos, que generan un impacto diferente de vulnerabilidad en las personas, con la finalidad de procurar una igualdad material de quienes se encuentran en una situación de desventaja a causa de la interacción de factores de vulnerabilidad.

Complementando la descripción específica de los enfoques antes reseñada, resulta pertinente recordar que la Política Nacional de Empleo Decente al 2030 reconoce que el déficit de empleo decente, como problema público que incide también en la prevalencia de trabajo forzoso en el país, requiere una atención integral y multisistémica e interseccional, a partir de diversos enfoques transversales, entre ellos, el enfoque de género, la perspectiva de discapacidad, el enfoque de interculturalidad, el enfoque intergeneracional, enfoque interseccional y el enfoque basado en derechos humanos.



4.- MARCO NORMATIVO

Como fue indicado en el apartado introductorio, el trabajo forzoso vulnera los derechos fundamentales a la libertad de trabajo, a la salud integral, a la vida y menoscaba la dignidad humana; de allí que se le considere la antítesis del trabajo decente y una de las más graves manifestaciones de “esclavitud moderna” en nuestros días.

Acorde con ello, y desde la perspectiva punitiva del Estado, en nuestro país el trabajo forzoso se encuentra proscrito, perseguido y sancionado en una doble faceta: tanto desde la perspectiva penal, como desde la administrativa sancionadora.

Efectivamente, el Código Penal vigente tipifica al trabajo forzoso como un delito consistente en someter u obligar a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no; imponiéndole una pena privativa de libertad no menor de seis años y que puede llegar hasta los veinte años dependiendo de las circunstancias agravantes.

Por su parte el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo tipifica al trabajo forzoso, sea retribuido o no, como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, que tiene, además, el carácter de insubsanable.

En las tablas que siguen a continuación se detalla el resumen de las principales normas internacionales y nacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso:



Tabla N° 2: Resumen de las principales normas internacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

NORMA INTERNACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
Convención sobre la Esclavitud (1926)	Señala, en su artículo 5 °, que "el trabajo forzoso u obligatorio puede tener graves consecuencias y se comprometen, cada una en lo que concierne a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio o tutela a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud".
Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso (1930)	Señala, en su artículo 1°, que todos los Estados están obligados "a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas" y, en su artículo 2°, define el trabajo forzoso como "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)	Establece, en su artículo XIV, el derecho de toda persona "al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación".
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Proclama, en su artículo 4°, que "nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas" y, en su artículo 23°, que "toda persona tiene derecho (...) a la libre elección de su trabajo".
Convenio núm. 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)	Prohíbe, en su artículo 1°, recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política o como medida de discriminación, de disciplina en el trabajo o de castigo por haber participado en huelgas.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Establece, en su artículo 8°, que: (i) "nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas", (ii) "nadie estará sometido a servidumbre", y (iii) "nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio".
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Dispone, en su artículo 6°, el "derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado".





NORMA INTERNACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)</p>	<p>Establece, en su artículo 6°, que: (i) "nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas", y (ii) "nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio".</p>
<p>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988)</p>	<p>Dispone, en su artículo 6°, el derecho de toda persona de "obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada".</p>
<p>C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)</p>	<p>Establece, en su artículo 11°, que: "La ley deberá prohibir y sancionar la imposición a miembros de los pueblos interesados de servicios personales obligatorios de cualquier índole, remunerados o no, excepto en los casos previstos por la ley para todos los ciudadanos".</p>
<p>Convención sobre los Derechos del Niño (1989)</p>	<p>Establece, en su artículo 32 que:</p> <p>"1. Los Estados Parte reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.</p> <p>2. Los Estados Parte adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo.</p> <p>Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Parte, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo".</p>
<p>Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)</p>	<p>Esta Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo</p>





NORMA INTERNACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
	infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
<p>Convenio núm. 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)</p>	<p>A los efectos del Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados (...)." (Art. 3)</p>
<p>Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional. (2000)</p>	<p>Establece, en su artículo 2º que su finalidad es: "Prevenir y combatir la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres y los niños; b) Proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata, respetando plenamente sus derechos humanos; y c) Promover la cooperación entre los Estados Parte para lograr esos fines".</p>
<p>Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006)</p>	<p>Establece, en su artículo 1º, que: "El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente".</p>
<p>C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores/as domésticos, 2011 (núm. 189)</p>	<p>Establece, en el artículo 3º, que "todo miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos (...) (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio".</p>
<p>P29 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930</p>	<p>Señala, en el artículo 2, las medidas que deben adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio las cuales deben incluir:</p> <p>(a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>(b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>(c) esfuerzos para garantizar que:</p>





NORMA INTERNACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
	<p>(i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores/as y a todos los sectores de la economía, y</p> <p>(ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;</p> <p>(d) la protección de las personas, en particular los trabajadores/as migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;</p> <p>(e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva; y</p> <p>(f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.</p>



Elaboración: propia.

Fuente: Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ.

Tabla N° 3: Resumen de las principales normas nacionales aplicables a la prevención y erradicación del trabajo forzoso

NORMA NACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
<p>Constitución Política del Perú de 1993</p>	<p>Toda persona tiene derecho a trabajar libremente (art. 2. 15). Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas (artículo 2.24.b). Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (art. 23).</p>
<p>Código Penal (versión original aprobada por el Decreto Legislativo N° 635 del 08 de abril de 1991)</p>	<p>Artículo 129-O.- Trabajo forzoso⁶</p> <p>El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa</p>

⁶ En la versión original del Código Penal, el Artículo 168 tipificaba el delito contra la "Libertad de Trabajo". Luego de sucesivas modificaciones, mediante el Decreto Legislativo N° 1323, se tipificó el trabajo forzoso como delito en el artículo 168-B, fijándose como sanciones la pena privativa de libertad y la inhabilitación; luego de ello, con la Ley N° 30924 se incorpora la sanción de multa en el artículo 168-B y, a la vez, se coloca como una situación agravante en el delito de receptación tipificado en el artículo 195°. Finalmente, dicho artículo fue reubicado y reenumerado por el literal o) del Artículo 2 de la Ley N° 31146, publicada el 30 marzo 2021, quedando actualmente como "artículo 129-O.- Trabajo forzoso".



NORMA NACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
	<p>de libertad no menor de seis ni mayor de doce años y multa de cien a doscientos días-multa.</p> <p>La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años y multa de doscientos a trescientos días-multa si concurre alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que la impulse a depositar su confianza en él. 2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad. 3. El agente comete el delito en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica. <p>La pena será privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años y multa de trescientos a trescientos sesenta y cinco días-multa, en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. 2. Existe pluralidad de víctimas. 3. La víctima tiene menos de catorce años de edad, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad. 4. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima. 5. Se derive de una situación de trata de personas. <p>Si se produce la muerte de la víctima, la pena privativa de libertad es no menor de veinte ni mayor de veinticinco años. Se aplica la misma multa si se dan los agravantes precedentes. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10 y 11."</p>
<p>Código de los Niños y Adolescentes - Ley N°27337 (07 de agosto de 2000)</p>	<p>Artículo 4: "El niño y el adolescente tienen derecho a que se respete su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. No podrán ser sometidos a tortura, ni a trato cruel o degradante. Se consideran formas extremas que afectan su integridad personal, el trabajo forzado y la explotación económica, así como el reclutamiento forzado, la</p>





NORMA NACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
	prostitución, la trata, la venta y el tráfico de niños y adolescentes y todas las demás formas de explotación”.
Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT) - Ley N°28806, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°019- 2006-TR (22 de julio de 2006)	Ambas disposiciones consideran que el trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin, constituyen infracciones muy graves en materia de relaciones laborales (artículo 25, numeral 18 del Reglamento) y, por tanto, su acaecimiento está sujeto al régimen de sanciones económicas más elevado (artículo 39 de la LGIT).
Decreto Supremo N° 001-2007-TR	Crea la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, liderada por el/la Viceministro/a de Trabajo tiene composición tripartita y es de carácter multisectorial, contando con dieciséis (16) representantes de diversas instituciones públicas ⁷ , un (1) representante de las organizaciones de trabajadores y un (1) representante de las organizaciones de empleadores, además de un (1) representante de la Defensoría del Pueblo en calidad de observador. Su objetivo es ser una instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso en los diferentes ámbitos sectoriales, tanto a nivel nacional, regional y local.
Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Ley N°29381. (16 de junio de 2009)	Esta norma regula las funciones del Sector Trabajo, en las que se indica en su artículo 8.2 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple funciones compartidas con los Gobiernos Regionales sobre diversas acciones estratégicas para garantizar y promover el libre ejercicio de los derechos fundamentales laborales, relacionados con diversas acciones, entre las cuales está la erradicación del trabajo forzoso.
Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010)	<p>“Artículo 9°.- Legitimación especial</p> <p>9.1. Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.”</p>



⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Ministerio del Interior, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio Público, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Cultura, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de la Producción, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Poder Judicial y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.



NORMA NACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
Decreto Supremo N° 011-2014-TR, aprueba el "Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso"	El Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso (PICTF) es el instrumento articulador del conjunto de acciones interinstitucionales ejecutadas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso por parte de los diversos sectores responsables de la atención de las víctimas del trabajo forzoso, que integre a la sociedad civil y a la comunidad urbana y rural en el logro de los objetivos trazados.
Protocolo de Actuación Inspectiva en materia de Trabajo Forzoso, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 038-2016-SUNAFIL (modificada por la Resolución de Superintendencia N° 174-2020-SUNAFIL)	Instrumento técnico-normativo de la SUNAFIL que fija una secuencia en la que las diversas funciones de aquella entidad intervienen: difusión y orientación; fortalecimiento de capacidades del personal; y detección, actuación inspectiva y sanción. Recoge definiciones relevantes para la detección eficaz de una situación de trabajo forzoso y señala indicios de las modalidades de trabajo forzoso.
Segunda versión del Protocolo de actuación del Grupo Especializado de inspectores del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 152-2019-SUNAFIL	Este instrumento dispone medidas para asegurar una intervención articulada, multisectorial e intergubernamental en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil. Se fijan requisitos para que los inspectores integren este equipo especializado, precisándose los referidos en una versión anterior de este lineamiento. Además, se establece que la SUNAFIL debe entablar coordinaciones con otras entidades estatales para las acciones conjuntas.
III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019-2022, aprobado por Decreto Supremo N°015- 2019-TR. (PNLCTF).	Este instrumento tiene por objetivo disminuir la presencia de trabajo forzoso en el país, como parte de la lucha para su erradicación. Así, con un enfoque de derechos humanos, género, niñez y adolescencia, discapacidad, interculturalidad, sistémico o de integralidad y de resultados, se proponen lineamientos más específicos. En particular, se establece como objetivo del PNLCTF el desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a organizaciones sindicales, entre otros actores.
Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 684-2021-MP-FN	Aprueba el Protocolo para la actuación de los fiscales en la prevención, investigación y sanción de los casos de trabajo forzoso.
Decreto Supremo N° 005-2016-IN	Aprueba el "Protocolo Intersectorial para la Prevención y Persecución del Delito y la Protección, Atención y Reintegración de Víctimas de Trata de Personas", en adelante,





NORMA NACIONAL	CONTENIDO APLICABLE
	<p>el Protocolo”, el cual tiene como objetivo establecer lineamientos y criterios comunes en la prevención de este delito, la intervención interinstitucional, articulada, eficaz y oportuna en los casos de trata de personas, así como la atención, protección y reintegración de las personas afectadas.</p>
<p>Decreto Supremo N° 009-2019-MIMP</p>	<p>Decreto Supremo que aprueba la Guía de elaboración del Plan de Reintegración individual para personas afectadas por el delito de trata de personas.</p>
<p>Ley N° 31330, Ley que declara de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso y la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, cuyo Reglamento se aprobó mediante Decreto Supremo N° 005-2022-TR, de fecha 21 de abril de 2022</p>	<p>Declárase de interés nacional el cumplimiento de las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, así como para la creación del Observatorio Nacional de Trabajo Forzoso, administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual cuenta con módulos de registro administrativo de casos de trabajo forzoso en las entidades del gobierno que tengan competencia en la materia (artículo 1).</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector en materia de prevención y erradicación del trabajo forzoso, realiza el seguimiento y vigilancia al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en las políticas públicas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso, en coordinación con la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso (artículo 2).</p>

Elaboración: propia.

Fuente: Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ.

