

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

***Sumilla.** Sólo será válido el despido si es que la grave afectación al derecho al trabajo se compensa con la gravedad probada de los hechos que lo justificaron.*

Lima, veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés

VISTA la causa número veintiún mil cuatrocientos sesenta y tres, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia de Banca Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones**, mediante escrito presentado el veintiocho de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos setenta a ochocientos noventa y uno; contra la **Sentencia de vista** de fecha seis de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos treinta y ocho a ochocientos sesenta y cinco, que **revocó en parte la Sentencia apelada** de fecha treinta de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas quinientos noventa y tres a seiscientos diecisiete, que declaró **infundada la demanda**; y la **reformó a fundada en parte**; ordenó el pago de indemnización por despido arbitrario y el retiro de la inscripción del demandante en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución contra Servidores Civiles; y **confirmó** el extremo que declaró **infundada** la reposición por despido fraudulento y la indemnización por daños y perjuicios; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, **Diana Carla Palomino Hernández**, sobre **reposición por despido fraudulento y otros**.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha cuatro de enero de dos mil veintitrés, que corre en fojas ochenta a ochenta y tres del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

- ***Infracción normativa por Interpretación errónea del literal a) del artículo 25º y del artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba señaladas es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- a) **Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha veintinueve de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas cuatro a treinta y siete, la demandante solicitó la reposición por despido fraudulento; subordinadamente, la indemnización por despido arbitrario, el pago por daño moral y el retiro de la inscripción de la sanción de destitución que obra en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despidos contra servidores civiles; más intereses legales, costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

fecha treinta de junio de dos mil veintiuno, declaró **infundada la demanda**, argumentando en cuanto al despido fraudulento que la demandante no ha negado que ingresó a la base datos del Sistema Privado de Pensiones y accedió a información personal de otros trabajadores sin tener autorización, utilizando bienes de la entidad demandada como el equipo de cómputo para poder desarrollar la conducta calificada como falta grave, actividad realizada en horas de oficina aun cuando en algunos casos fue luego del horario de trabajo, la conducta está tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo; la indemnización por despido arbitrario, al no afectarse el procedimiento de despido ni los principios de inmediatez y razonabilidad, es desestimada.

- c) Sentencia de segunda instancia.** La Octava Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, mediante sentencia de fecha seis de enero de dos mil veintidós, **revocó en parte la sentencia apelada**, y la **reformó a fundada en parte**; ordenó el pago de indemnización por despido arbitrario y el retiro de la inscripción del demandante en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución contra Servidores Civiles; y **confirmó** el extremo que declaró **infundada** la reposición por despido fraudulento y la indemnización por daños y perjuicios, precisando similares fundamentos respecto al despido fraudulento; al pronunciarse sobre la indemnización por despido arbitrario, concluyó que la sanción impuesta es desproporcionada a la falta cometida, puesto que si bien verifica una falta sancionable, no existe razonabilidad y proporcionalidad en el despido, además de no haber acreditado la demandada que la demandante haya utilizado dicha información para fines ilegales o que haya ocasionado un perjuicio a terceros por lo que ordena el pago de la indemnización por despido arbitrario.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

La infracción normativa

Segundo. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

De la interpretación errónea del literal a) del artículo 25º y artículo 9º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR

Tercero. Los artículos debatidos en casación establecen lo siguiente:

“Artículo 25. Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)”

“Artículo 9. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Alcances respecto al despido

Cuarto. En el presente caso, las disposiciones laborales contenidas en los artículos 16º, 22º, 24º y 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, hacen referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Las sanciones y el poder disciplinario del empleador

Quinto. Mediante la facultad disciplinaria, el empleador está legitimado para afectar la posición jurídica del trabajador dentro de la Empresa. Esta afectación se produce a través de sanciones mediante la cual le hace saber la transgresión de alguna obligación y/o prohibición laboral lícitamente impuesta que afecta la organización de la empresa y la disciplina laboral. De este modo, la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que el trabajador sufre debido a un incumplimiento laboral en que incurre¹.

¹ Castro Arguelles, María Antonia, El régimen disciplinario en la empresa. Citado por Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Este mecanismo de autotutela privada, no obstante, no constituye un poder absoluto e ilimitado, sino que está sujeta a la observación de procedimientos, requisitos, señalados en la Ley laboral². En este sentido, para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo dispuesto en los artículos 25, 26, 31, 32 entre otros del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Falta grave como causa justa de despido

Sexto. La falta en el derecho laboral, como inexecución o quebrantamiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral por parte del trabajador, puede tener diversas intensidades o graduaciones, desde una falta leve hasta una falta grave. A estas diversas graduaciones de faltas laborales, le corresponde proporcionalmente diversas sanciones.

En nuestro ordenamiento, existe un catálogo de supuestos que constituyen falta grave; no obstante, tales supuestos no dejan de ser conceptos indeterminados, por lo que, en cada caso es necesario concretizarlos. En este sentido, para efectos de establecer la gravedad de las infracciones, es necesario además considerar lo siguiente:

² La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

- a) Debe existir una infracción de los deberes “esenciales”³ que emanan del contrato.
- b) Esta infracción debe ser de tal magnitud, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

En el caso, la falta grave está prevista en el inciso a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo (que no requiere de mayor esfuerzo interpretativo) que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

La buena fe, como principio, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

En tal contexto, la interpretación que debe darse a lo previsto en el literal a) del artículo 25º de la norma indicada, se encuentra relacionada no solo al incumplimiento de las obligaciones “esenciales” del trabajador, sino que además que con este incumplimiento pueda advertirse que las desarrolladas por el trabajador, no han sido cumplidas con la lealtad y fidelidad que debe observarse en el caso.

Protección frente al despido arbitrario

Séptimo. Nuestra Constitución recoge en el artículo 27º lo siguiente:

³ El término “esencial” no deja de ser un concepto indeterminado, aun cuando se pueda señalar como refiere Claus Krebs Paulsen: “son obligaciones esenciales de un contrato bilateral aquellas que permanentemente e invariablemente lo caracterizan, que lo hace ser lo que es. Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423 460. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Artículo 27. Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Este derecho ha sido desarrollado legislativamente a través del artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Así, se recoge:

Artículo 34. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Análisis del caso concreto

Octavo. Inicialmente se describe la situación que genera el proceso y que está fuera de discusión:

- El veinte de septiembre de dos mil diez, la demandante Diana Carla Palomino Hernández ingresó a laborar en la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS); primero, como Digitadora (categoría T4) en el Departamento de Análisis Operativo de la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú, y posteriormente, como Asistente Administrativo de la Unidad de Inteligencia Financiera, también en la categoría T4.
- Como parte de sus funciones, la entidad demandada le entregó un usuario y una clave de acceso al Sistema Corporativo (SISCOR), que es de empleo habitual de parte de la demandante, en el marco de sus funciones de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

atención al ciudadano. Dicha información es considerada como “información sensible”, según la Ley N°29733, Ley de protección de datos personales.

- Así, la Gerencia de Tecnología de la Información (GTI) realizó una revisión del total de los empleados que habían ingresado a la base de datos del sistema privado de pensiones, entre los años 2017 y 2019. A partir de ello, se determinó que la ahora demandante había ingresado a efectuar consultas de trece de sus compañeros de trabajo, desde el cuatro de abril de dos mil diecisiete hasta el siete de marzo de dos mil diecinueve.
- Por ende, la entidad le cursó una carta de preaviso de despido de fecha veinticinco de marzo de dos mil diecinueve, que obra a fojas ciento cuarenta y siete a ciento cuarenta y nueve, atribuyéndole los hechos antes descritos e imputándole el haber infringido :
 - Literal k) del artículo 42º y literales k), t) y x) del artículo 43º del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la SBS.
 - Artículo 5º del Código de Ética de la SBS.
 - Numerales 2 y 3 del artículo 5.6 de la Directiva N.º SBS-DIR-GTI-003-06, Normas para el uso de los recursos informáticos de la SBS.
 - Literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º003-97-TR.
- Con la carta de preaviso se le otorgó el plazo de cinco días para que efectúe los correspondientes descargos, y se le otorgó licencia con goce de haber por dicho periodo.
- Presentado el descargo correspondiente donde la demandante no niega haber accedido a la base de datos de otros trabajadores; la entidad demandada despidió a la demandante, a través de la Carta N.º 67-2019-GGH, del once de abril del dos mil diecinueve, que obra a fojas ciento sesenta y nueve a ciento setenta y dos.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Noveno. La entidad demandada, entre otros argumentos, sostiene como supuesta interpretación correcta que:

[...] la correcta interpretación de la norma prescribe que constituye falta grave causal de despido, el incumplimiento de las obligaciones propias del trabajador, de acuerdo al cargo o puesto de trabajo que desempeña, siempre que este incumplimiento suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral; y, asimismo, según esta norma, constituye falta grave laboral causal de despido y/o el quebrantamiento grave del Reglamento Interno de Trabajo.

Conforme a ello, sostenemos que al resolver la presente causa la Sala Superior ha cometido una manifiesta infracción normativa al interpretar erróneamente esta norma, pues según se puede verificar en el fundamento 3.38 de la sentencia de vista, en estos se establece que no se configuraría dicha falta grave imputada (pese al reconocimiento por parte de la actora de haber ingresado a la base de datos del Sistema Privado de Pensiones) por cuanto no registra antecedentes de sanciones y/o que hubiera utilizado la información obtenida para fines ilegales o que hubiera causado perjuicio a terceros que hicieran insostenible la relación laboral entre las partes.

Es así que, la interpretación errónea de dicha norma también se evidencia cuando en la sentencia materia de casación se sostiene en el fundamento 3.38) que si bien la actora ha cometido una falta sancionable (haber ingresado a la Base de Datos de la entidad emplazada), no se ha acreditado que se haya utilizado para fines ilegales o que hayan ocasionado un perjuicio a terceros, omitiendo la afirmación que realizó la propia demandante en la Audiencia de Juzgamiento y en la Audiencia de Vista, cuando indicó que accedió a la referida Base de Datos por “curiosidad”, accediendo a información personal de otros trabajadores sin autorización y durante las horas de oficina, vulnerando el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la SBS. [...].

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo. La controversia está centrada en establecer si el Colegiado Superior ha incurrido en la interpretación errónea del literal a) del artículo 25º y artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Décimo Primero. Ahora, en el marco del derecho a la estabilidad laboral y la protección constitucional contra el despido arbitrario, que acoge a todo trabajador, el despido adoptado por la demandada Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones, debería ser proporcional a los hechos cometidos por la demandante, en la medida que se trata de la sanción más gravosa que recoge nuestro ordenamiento laboral.

Décimo Segundo. En tal sentido, no cabe duda que los hechos cometidos por la trabajadora constituyen una falta, por lo que el siguiente tema recae en su gravedad, con el fin de determinar si merecen la sanción del despido.

Décimo Tercero. Para ello, el examen de proporcionalidad importa la existencia de una relación de medio a fin entre los hechos y la medida adoptada, una evaluación de la necesidad de adopción de la medida, y un análisis de los hechos y su gravedad de forma que sólo será válido el despido si es que la grave afectación al derecho al trabajo se compensa con la gravedad probada de los hechos que lo justificaron.

Debe entenderse que la restricción que se aplica al derecho al trabajo de la demandante se debe corresponder escrupulosamente con la gravedad del hecho (sub test de ponderación o proporcionalidad propiamente dicha).

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

Décimo Cuarto. En el caso evaluado, no debe perderse de vista que la demandante no tenía antecedentes de inconductas en el trabajo, por lo que se trata de la primera falta cometida en su desempeño funcional; tampoco se probó que durante los nueve (09) años que laboró en la entidad haya sido pasible de quejas de parte de los usuarios del servicio que prestaba en la entidad demandada; también se deberá considerar el puesto que ocupaba, porque a través de él le fue entregado un usuario de acceso a la base de datos del sistema privado de pensiones, no habiendo indicios de que haya alterado la seguridad del sistema informático, a fin de hacer las consultas que ahora se le imputan como merecedoras de la máxima sanción del despido.

Décimo Quinto. Por lo demás, no se demostró daño alguno en perjuicio de alguno de los compañeros de trabajo mencionados en el informe de la Gerencia de Tecnología de la Información. Aquí la demandada alegó que se trata de un peligro en abstracto, es decir, un riesgo en potencia que no se hizo efectivo en los hechos. Siendo así, no cabe dudas que, el despido fuera implementado por la demandada ante la simple posibilidad de causar un daño, ante conjeturas sin sustento real en los hechos, por lo que resulta el mismo resulta a todas luces desproporcionado.

Décimo Sexto. En consecuencia, podemos concluir que la Sala Superior no ha incurrido en interpretación errónea del literal a) del artículo 25º ni del artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo cual corresponde **desestimar** las causales denunciadas.

Por estas consideraciones:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 21463-2022

LIMA

Reposición por despido fraudulento y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

EJE

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Superintendencia de Banca Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones**, mediante escrito presentado el veintiocho de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos setenta a ochocientos noventa y uno, en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de vista** de fecha seis de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos treinta y ocho a ochocientos sesenta y cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley, en el proceso seguido por la demandante, **Diana Carla Palomino Hernández**, sobre **reposición por despido fraudulento y otros**. Interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

JCCS/FLCP