

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT**

Expediente Judicial Electrónico

Lima, quince de junio de dos mil veintitrés.

VISTA, la causa número veintinueve mil trescientos setenta y cuatro, guión dos mil veintidós, guión **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO DE APELACIÓN

Es materia de pronunciamiento por este órgano jurisdiccional revisor, la apelación interpuesta por la parte demandada, **Saga Falabella Sociedad Anónima**, de nueve de junio de dos mil veintidós, de fojas mil treinta y nueve a mil cincuenta y siete, contra la **sentencia** de uno de junio de dos mil veintidós, de fojas mil siete a mil treinta y cuatro, que declara **fundada** la demanda, sobre impugnación de laudo arbitral interpuesta por el **Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella - Sutrasaf**.

AGRAVIOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

Mediante escrito de apelación, la empresa recurrente, pretende se revoque la apelada, manifestando como fundamentos y agravios que:

- i. Se considera, erróneamente, que un laudo arbitral no podría tener una vigencia mayor a un año; según la sentencia, un laudo arbitral con una vigencia mayor a un año incurriría en la causal de nulidad prevista en el inciso 66.a) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 010-2003-TR por, supuestamente, vulnerar el inciso 43.c) de la misma norma.
- ii. La sentencia considera, erróneamente, que la Cláusula Décimo Séptima del convenio colectivo del 11 de mayo de 2017 suscrito entre las partes establecería una cláusula permanente; y, tras ello, considera, erróneamente, que un laudo arbitral no podría modificar y/o dejar sin efecto cláusulas contenidos en convenios colectivos previos. Según la sentencia, un laudo arbitral que deje sin efecto cláusulas contenidas en un convenio colectivo anterior incurriría en la causal de

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT**

Expediente Judicial Electrónico

nulidad prevista en el inciso 66.a) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por, supuestamente, vulnerar el inciso 43.d) de la misma norma.

- iii. Aun cuando el Laudo Arbitral cita expresamente el Dictamen Económico emitido por la Autoridad de Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en la sentencia se señala que el laudo arbitral incurriría en la causal de nulidad prevista en el inciso 66.a) de la misma norma; según la sentencia, el artículo 56 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo obligaría al Tribunal Arbitral, mas no a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a poner en conocimiento de las partes dicho Dictamen a las partes para que formulen sus observaciones.

III. CONSIDERANDOS

Primero.

- 1.1. **Demanda.** Como se advierte de la demanda de veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas tres a dieciocho, subsanado en fojas noventa a noventa y cuatro, y ciento uno a ciento seis, la parte demandante pretende, se declare la nulidad del Laudo Arbitral de dieciséis de noviembre de dos mil veintiuno, que resuelve la negociación colectiva correspondiente al pliego de reclamos del período 2019-2020, aplicable desde el uno de junio de dos mil diecinueve hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós.
- 1.2. **Sentencia de primera instancia.** El Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declara **fundada** la demanda, en consecuencia, nulo el Laudo Arbitral de dieciséis de noviembre de dos mil veintiuno, que resuelve la negociación colectiva correspondiente al pliego de reclamos del período 2019-2020.

De los límites de las facultades de este Tribunal al resolver el recurso de apelación

Segundo. El artículo 4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497, dispone que “[l]a Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT**

Expediente Judicial Electrónico

República es competente para conocer de los siguientes recursos (...) el recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia (...)."

Tercero. Previo al análisis de fondo, es pertinente indicar que el arbitraje potestativo, está contemplado como un tipo de arbitraje laboral económico, y es entendido como una forma legítima de resolución de los conflictos colectivos, que puede ser válidamente utilizada por aquella parte que, obrando de buena fe, no logra en la etapa de negociación arribar a un acuerdo con su contraparte.

En tal sentido, el Decreto Supremo N.º 014-2011-TR, de diecisiete de septiembre de dos mil once, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ordenó la incorporación del artículo 61-A a dicho cuerpo normativo. El citado dispositivo legal precisa que:

Artículo 61-A.- Arbitraje potestativo

Las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y,*
 - b) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.*
- (...)*

Cuarto. Teniendo en cuenta lo discernido precedentemente se concluye, en el caso de autos, le es aplicable lo regulado en la Ley N.º 29 497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, así como las normas especiales de la materia, Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y Decreto Supremo N.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Los conflictos colectivos de trabajo

Quinto. Las relaciones entre trabajadores y empleadores por naturaleza son conflictivas, pues, el empleador siempre buscará obtener un mayor beneficio económico reduciendo costos de producción y de mano de obra (remuneraciones), mientras que los trabajadores pretenden aumentar sus ingresos para mejorar su nivel de vida y el de su familia.

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT**

Expediente Judicial Electrónico

Los conflictos laborales pueden ser clasificados de distintas maneras, pero para efectos jurisprudenciales aceptaremos aquella clasificación que los divide en: conflictos jurídicos o de derecho; y conflictos económicos o de intereses.

En los primeros, la controversia versa sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta y por consiguiente, la solución de la misma residirá en que la autoridad competente decida acerca de la aplicación de aquella o realice su interpretación; los segundos no se refieren a la aplicación o interpretación de una norma, pues, esta no existe; en tal sentido, el conflicto tiene relación con los intereses contrapuestos de ambas partes por lo cual su posible solución consistirá en que estas lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice.

Causales de impugnación de un laudo arbitral económico

Sexto. Para la impugnación de un laudo arbitral derivado de una negociación colectiva, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 66 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, el cual precisa que el Laudo Arbitral puede ser materia de impugnación en los siguientes casos:

1. *Por razón de nulidad y,*
2. *Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores.*

La norma citada si bien no indica en forma ordenada en un artículo las causales de nulidad de un laudo arbitral; sin embargo, estas han sido desarrolladas por la presente sala, conforme se indica a continuación.

Doctrina Jurisprudencial sobre causales de nulidad del Arbitraje Laboral Económico

Séptimo. El Pleno de la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, teniendo en consideración las normas legales vigentes, y lo acordado en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, asumió en la **sentencia de veintitrés de enero de dos mil dieciocho**, emitida en el **expediente N.º 4968-2017-Lima**, como

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT**

Expediente Judicial Electrónico

criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto de las causales de nulidad de un laudo arbitral económico, lo siguiente:

El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos:

a) *Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64º del Decreto Supremo número 010-2003-TR).*

b) *Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65º del Decreto Supremo número 010-2003-TR).*

c) *Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69º del Decreto Supremo número 010-2003-TR).*

d) *Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación número 11673-2015-LIMA del once de diciembre de dos mil quince);*

e) *Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63º del Decreto Legislativo número 1071); y*

f) *Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63º del Decreto Legislativo número 1071.*

Solución al caso

Octavo. Respecto al agravio contenido en el **acápito i)**, este colegiado supremo advierte que, conforme a lo establecido en el numeral 2 del artículo 63 del Decreto Legislativo N.º 1071: “*Las causales previstas en los incisos a, b, c y d del numeral 1 de este artículo sólo serán procedentes si fueron objeto de reclamo expreso en su momento ante el tribunal arbitral por la parte afectada y fueron desestimada*”; siendo que, revisados los actuados del presente proceso, no se advierte que la parte demandante hubiera presentado algún reclamo ante el Tribunal Arbitral sobre la vigencia del convenio colectivo, por lo que, la sala superior debió verificar el cumplimiento del requisito de procedencia establecido en la norma especial.

A su vez, corresponde amparar el agravio de la parte apelante en tanto que la Sala Laboral ha amparado la demanda aplicando causales que no determinan que un Laudo Arbitral sea declarado nulo. Más aún, advirtiéndose de la sentencia recurrida que se señala que el Laudo Arbitral sería nulo por la infracción de los literales c) y d) del

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

artículo 43 del Decreto Supremo número 010-2003-TR, fundamentos jurídicos que no configuran causales de nulidad de un Laudo Arbitral. Sin perjuicio de ello, es preciso señalar que no es posible concluir que el literal c) del artículo 43 del Decreto Supremo número 010-2003-TR contenga una prohibición o limitación referida al plazo de vigencia de un laudo arbitral. Aquello ya ha sido determinado en la sentencia emitida en el Expediente N° 789-97 en la que se determinó que: *“ en el caso de autos se pretende la nulidad del laudo materia de litis, aduciendo que el Tribunal Arbitral ha excedido sus funciones al haber determinado una vigencia de convenio mayor a la de ley, siendo esto de exclusiva competencia de las partes ... que, la pretensión de la demandante no resulta amparable, por cuanto el fallo materia de litis no ha incurrido en causal de nulidad prevista en la norma precitada ni en las contenidas en la Ley de Arbitraje de aplicación supletoria, no habiendo los árbitros excedido sus funciones, limitándose a su facultad seleccionadora y no creadora al haber acogido la propuesta final de una de las partes ...”*.

En el caso de autos se advierte que, en ejercicio de su derecho a presentar su ‘oferta final’ y dotarla de contenido, la recurrente incluyó una vigencia de dos años y que el Tribunal Arbitral ha acogido la propuesta final de la recurrente por las razones expresadas en el laudo, limitándose así a su facultad seleccionadora y no creadora. Inclusive, en el Laudo Arbitral se ha precisado que: *“De la revisión de la propuesta formulada por el SINDICATO se evidencia que se desconoce un antecedente negocial relevante y es que, en las 3 convenciones suscritas hasta la fecha, siempre han tenido una vigencia de 2 años de vigencia (sic), plazo que no ha sido observado por el SINDICATO en su propuesta”*, de lo cual se desprende que el plazo de vigencia del producto negocial también fue objeto de negociación por las partes en el pasado.

Además, no se podría sostener que el pliego de reclamos determine la vigencia de un laudo arbitral porque aquello desnaturalizaría el arbitraje potestativo de oferta final. En efecto, con relación al arbitraje de oferta final se ha señalado que: *“... Carl M. Steven, el creador teórico del final offer arbitration señalaba que ese arbitraje estaba diseñado para generar la incertidumbre justa sobre la dirección que tendría el laudo, lo que*

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

*estaba pensado para obligar a las partes a preferir la seguridad de un acuerdo*¹. Ello, porque: “... *el final offer arbitration descansa en la idea de que, en lugar de desalentar la negociación, esta debe ser alentada. Se recurre para ello a la aversión al riesgo ...*”². En el mismo sentido, se ha sostenido que: “... *lo más importante en este diseño procedimental no es tanto la celeridad que imprime a las actuaciones arbitrales sino, más bien, el efecto que este diseño tiene sobre la etapa de negociaciones al incrementar el riesgo que representa para las partes hasta llegar al arbitraje*”.³

En ese horizonte, no resulta amparable sostener que el pliego de reclamos determinaría el plazo de vigencia de un Laudo Arbitral porque ello supondría que, en lo que respecta a la vigencia del laudo arbitral, no existiría incertidumbre ni riesgo para una de las partes que tendría garantizado que los árbitros resolverán estableciendo la vigencia que dicha parte unilateralmente ha establecido, incluso, de forma previa al arbitraje, lo que supondría una situación de privilegio para una de las partes negociales, lo cual carece de asidero jurídico.

Finalmente, el literal c) del artículo 43 del Decreto Supremo número 010-2003-TR establece que: “*La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: Rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año*”. Sin embargo, no se debe perder de vista que el artículo 70 del mismo cuerpo normativo establece que: “*Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa*”, de modo que, al tener un Laudo Arbitral la misma naturaleza y efectos que una convención adoptada en negociación directa, solo cabría aplicar analógicamente el literal c) del artículo 43 del Decreto Supremo número 010-2003-TR a un Laudo Arbitral en el supuesto en que la propuesta final acogida no prevea un plazo de vigencia y se deba entender que su duración es de un (1) año.

¹ VELÁSQUEZ MELÉNDEZ, Raffo. “Arbitraje Laboral Potestativo como Final Offer Arbitration”. En: *Ius et veritas*, N° 50, p. 405.

² VELÁSQUEZ MELÉNDEZ, Raffo. “Arbitraje Laboral Potestativo como Final Offer Arbitration”. En: *Ius et veritas*, N° 50, p. 406.

³ WONG ABAD, Julio Martín. Obtenido en: <http://www.justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/Final%20offer%20arbitration%20-%20Julio%20Martin%20Wong%20Abad.pdf>

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT**

Expediente Judicial Electrónico

Noveno. Respecto al agravio contenido en el **acápito ii)**, se indica que, conforme a lo establecido en el inciso 2 del artículo 62 del Decreto Legislativo N.º 1071: “El recurso se resuelve declarando la validez o la nulidad del laudo. Está prohibido bajo responsabilidad, pronunciarse sobre el fondo de la controversia o sobre el contenido de la decisión o calificar los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral”, por lo que, en esta sede solo se permite analizar las causales de nulidad, más no el contenido del Laudo Arbitral; en tal sentido, la sala superior no debió analizar el contenido del laudo arbitral.

En el caso de autos se advierte que la Sala Superior ha determinado que “(...) *en el caso de autos y conforme lo ha acreditado la parte demandante se estableció en la Cláusula Décima Séptima del Convenio Colectivo del 11 de julio de 2017, el carácter permanente del citado convenio sobre los beneficios acordados en los convenios colectivos anteriores que no fueron modificados por el citado convenio colectivo*”, pese a que en el Laudo Arbitral los árbitros determinaron lo contrario al concluir que: “*De los actuados en el presente proceso se desprende que el SINDICATO propone ampliar la vigencia de convenios colectivos anteriores solicitando se les reconozca un carácter permanente*”. Así, contrariamente a lo resuelto por la Sala Superior, y sin que se haya alegado un vicio en la motivación del Laudo Arbitral, se ha modificado los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el Tribunal Arbitral en lo que respecta al carácter permanente de los beneficios acordados en convenios colectivos anteriores, lo cual se encuentra prohibido.

Además, en la casación N° 10712-2014-Lima se ha señalado como doctrina jurisprudencial que: “*Los derechos cuya fuente de origen es el convenio colectivo o el laudo arbitral, tienen carácter irrenunciable para el trabajador individual, pero sí pueden ser objeto de renuncia, disminución o modificación por acuerdo entre la organización sindical y el empleador, este es el caso de la negociación colectiva in peius, la cual solo puede acordarse entre los mismos sujetos colectivos y el mismo ámbito negocial.*” En ese sentido, el artículo 70 del Decreto Supremo número 010-2003-TR: “*Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa*”, de modo que un Laudo Arbitral, que

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

tiene la misma naturaleza y efectos que una convención adoptada en negociación directa, sí podría disminuir o modificar los beneficios acordados en convenios colectivos anteriores. En consecuencia, incluso en el supuesto de que los beneficios acordados en los convenios colectivos anteriores tenían carácter permanente, no existe ninguna razón para concluir que un Laudo Arbitral que los disminuye o modifique incurriría en causal de nulidad.

Décimo. Respecto al agravio contenido en el **acápito iii)**, se indica que, la norma material establece que: *“(…) El dictamen correspondiente, debidamente fundamentado y emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentarán las empresas y de las investigaciones que se practiquen será puesto en conocimiento de las partes para que puedan formular su observación”*; por tanto, este colegido supremo no comparte la interpretación realizada por la sala superior, pues la norma establece que el dictamen económico se pondrá en conocimiento de las partes, entendiéndose que es la obligación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ya que este es quien realiza el referido dictamen, mas no del Tribunal Arbitral. Con mayor razón, atendiendo a que en el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral se determinó que: *“Estando a lo establecido en los artículos 55 y 56 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el Tribunal Arbitral solicitará a la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a 05 días útiles, se le haga entrega del Dictamen Económico Laboral correspondiente”*. En ese horizonte, al igual que el Tribunal Arbitral, ambas partes estuvieron en la posibilidad de solicitar a la Autoridad de Trabajo que, de conformidad con el artículo 56 del Decreto Supremo número 010-2003-TR, les ponga en conocimiento el Dictamen Económico-Laboral para que puedan formular sus observaciones ante dicha autoridad en el marco del procedimiento administrativo correspondiente, de modo que, si no lo hicieron, no podrían alegar que dicha circunstancia constituye una causal de nulidad del Laudo Arbitral.

Undécimo. Estando a los fundamentos indicados en la presente resolución, y constatándose los agravios alegados por la parte recurrente, se debe declarar **fundado** el recurso de apelación.

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

APELACIÓN LABORAL N.º 29374-2022

LIMA

**Impugnación de laudo arbitral
PROCESO IMPUGNATIVO – NLPT**

Expediente Judicial Electrónico

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **Saga Falabella Sociedad Anónima**, de nueve de junio de dos mil veintidós, que corren en fojas mil treinta y nueve a mil cincuenta y siete.
2. **REVOCAR** la **sentencia** de uno de junio de dos mil veintidós, que corre en fojas mil siete a mil treinta y cuatro, que *declara fundada la demanda*, y **REFORMANDOLA** declararon **INFUNDADA la demanda** en todos sus extremos.
3. **Notificar** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **impugnación de laudo arbitral**; y los devolvieron a la Sala de origen.

SS.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

vchavez/tqy