



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**SUMILLA:** La Sentencia de Vista incurrió en inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, al haber confirmado la sentencia apelada que amparó el pago de una indemnización por despido arbitrario, bajo el argumento que el actor había sido objeto de un despido arbitrario, cuando ello no ocurrió, al tratarse de un retiro de confianza de un trabajador de dirección.

**Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve**

**VISTA;** la causa número trece mil setecientos cuatro, guion dos mil diecisiete, 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 demandada, **Shougang Hierro Perú S.A.A.**, mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho vuelta, que **confirmó** la **Sentencia de primera instancia** de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Ramiro Andrés Paredes Cuba**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha quince de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento tres a ciento cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de **infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR**, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre el fondo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CONSIDERANDO:**

**Primero: De la pretensión planteada.**

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas treinta y cuatro a cincuenta y uno, subsanada de fojas cincuenta y siete a setenta y uno, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario y pago de beneficio convencional por la suma total ascendente a ciento cincuenta y cuatro mil con 00/100 soles (S/ 154,000.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

**Segundo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito.**

El Juez del Quinto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante resolución de fecha seis de noviembre de dos mil quince, resolvió declarar fundada la demanda, y en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con pagar al demandante la suma de ciento treinta y dos mil ocho con 33/100 soles (S/ 132,008.33) por los extremos de indemnización por resolución arbitraria de contrato y bonificación convencional pactada, más intereses, costas y costos del proceso, tras considerar que el actor no cesó el veintitrés de agosto de dos mil catorce, como pretende hacer creer la demandada, sino que continuó trabajando hasta su último día de labor efectiva el veintisiete de agosto de dos mil catorce, siendo cesado el veintiocho de agosto de dos mil catorce; por lo tanto, al haber suscrito las partes un contrato cuyo periodo de duración se extendía del veinticinco de febrero de dos mil catorce hasta el veinticuatro de febrero de dos mil quince, se acredita fehacientemente que el demandante pasó el periodo de prueba de seis meses estipulado en el contrato, consecuentemente no podía ser despedido sino por causa justa, hecho que no ha sucedido, por lo que se ha producido un despido arbitrario o despido injustificado, y estando a que del veintiocho de agosto de dos mil catorce a la fecha de término de contrato se han acumulado cinco meses y veintiséis días, le corresponde al actor el pago de indemnización por despido arbitrario a razón de sueldo y medio por cada



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

mes dejado de laborar hasta la finalización del contrato conforme lo establece el artículo 76° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Respecto al pago del beneficio convencional contenido en la cláusula quinta del contrato de trabajo, señala el juez de la causa que habiéndose determinado el cese del actor de manera injustificada, resulta procedente su pago.

Por su parte, el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, al considerar que, sobre el despido arbitrario, ha quedado acreditado que si bien la demandada justifica el cese del actor, por no haber superado el periodo de prueba, lo cierto es que el demandante, aun habiendo superado el periodo de prueba de seis meses, continuó prestando servicios para la demandada; y como tal adquirió protección contra el despido arbitrario en el que habría incurrido la demandada. Respecto al pago del beneficio convencional, conforme se verifica de la cláusula quinta del contrato de trabajo de fojas cuatro, las partes acordaron que si el empleador resolvía injustificadamente el contrato, debía abonar al trabajador las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato, por tanto, al haberse producido este supuesto, resulta arreglado a derecho que se ordene el cumplimiento de esta cláusula, esto es, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato.

**Tercero: infracción normativa**

En el presente caso se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de ***Infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR***, norma que establece lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*“Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.*

*Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.”*

**Alcances sobre los trabajadores de confianza**

**Cuarto:** Para TOYAMA se pueden extraer tres características principales del personal de confianza: “(...) (i) Que pueden ejercer cargos jerárquicos; (ii) que trabajan en estrecha relación con el personal de dirección, coadyuvando en la toma de decisiones; y, (iii) que tienen acceso a información confidencial e importante dentro del centro de trabajo, o brinda información relevante al empleador para la toma de decisiones (...)”<sup>1</sup>

**Quinto:** Al respecto, es ilustrativo señalar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha quince de marzo de dos mil siete, recaída en el Expediente N.º 03501-2006-PA/TC, señala lo siguiente:

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Revistas PUCP. Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10851/11357>, página 6 parte pertinente.  
Consultado el 28 de noviembre de 2018.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*“11.- Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores ‘comunes’, tales como:*

*a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*

*b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.*

*c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.*

*d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.*

*e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.*

***f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este***



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.*

*g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues este se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.*

*h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N.º 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo.*

*i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.º 012-92-TR, en su artículo 24, establece: 'La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23º del Decreto Legislativo N.º 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios'*

*(...)*

*14.- De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.*

*15.- Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:*

*a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;*

*b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,*

*c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.*

*16.- De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita". (lo resaltado y subrayado es nuestro)*

**Sexto:** En el presente caso, se verifica de la demanda que el actor afirma que el veinticinco de febrero de dos mil catorce suscribió un contrato de trabajo sujeto a modalidad con la empresa demandada, para ocupar el puesto de Jefe del Departamento de Administración de Contratos, que tenía plazo de vigencia de un año, computado desde el veinticinco de febrero de dos mil catorce hasta el veinticinco de febrero de dos mil quince, con un periodo de prueba estipulada de seis meses a razón de la clasificación de dirección que tenía su cargo, lo que se corrobora con la copia del contrato de trabajo sujeto a modalidad obrante a fojas tres, en el cual se especifica que el demandante es contratado para desempeñar un cargo de Dirección.

**Séptimo:** En este orden de ideas, se observa que el cargo desempeñado por el actor no es otro que uno de "dirección", sujeto a la confianza que deposite su empleadora, circunstancia que no ha sido desvirtuada y, por el contrario, se



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

encuentra acreditada con el referido contrato de trabajo sujeto a modalidad y la documentación que obra de fojas cuatro a ocho.

**Octavo:** En tal sentido, cuando el veintidós de agosto de dos mil catorce, mediante carta notarial que obra a fojas cuatro, se le comunica al demandante la extinción del contrato de trabajo ello implica el retiro de la confianza, lo que constituye, a su vez, una situación especial que da por finalizado el vínculo laboral, pues a diferencia de los despidos por falta grave, que son objetivos, en el caso del actor, la pérdida de confianza es de naturaleza subjetiva, como expresamente lo sostiene el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el precitado Expediente N.º 3501-2006-PA/TC. Por lo tanto, el retiro de la confianza comporta, en la línea de ideas expuesta, la pérdida del empleo, siempre que desde el principio de sus labores el trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, que es precisamente el caso del demandante.

**VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral**

**Noveno:** Vinculado con lo que es materia de controversia, tenemos que en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el día veintidós de mayo de dos mil dieciocho, los señores Jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, acordaron por unanimidad, en el punto IV, lo siguiente:

*“Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza. (...)*

*En el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,*





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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulados por la Ley N° 28175, por lo que **el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección**” . (la negrita es nuestra)*

Ahora bien, teniendo presente los fundamentos que anteceden, resulta oportuno analizar la infracción normativa invocada por la parte recurrente.

**Décimo: Solución al caso concreto**

En el presente caso, la parte recurrente denuncia la inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR sosteniendo que, al tener el demandante la calidad de personal de dirección y por ende, trabajador de confianza, no le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario y la supuesta bonificación pactada, por lo que el Colegiado Superior incurre en grave infracción normativa al no tener en cuenta la disposición normativa denunciada y la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República.

**Décimo Primero:** En efecto, habiéndose determinado que el actor, desde el inicio de la relación laboral ostentó un cargo de dirección, y que el cese se produjo en virtud a no haber superado el periodo de prueba de seis meses estipulado en el contrato de trabajo sujeto a modalidad, lo que importa el retiro de la confianza, y por ende, la extinción válida de la relación laboral, este Tribunal Supremo considera que no se configura el despido arbitrario al que hace referencia el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, desde que el retiro de la confianza, en ese escenario, no



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

es equivalente a un despido arbitrario, sino a una decisión del empleador, por el mismo conducto que originó el inicio de la relación, esto es, la evaluación de la permanencia o no de la confianza inicialmente otorgada; siendo menester precisar que, el hecho que el demandante haya continuado o no laborado en el mismo cargo y las mismas funciones para el que fue contratado luego de la comunicación de la ruptura del vínculo laboral, no enerva la calificación de trabajador en un cargo de dirección, si de la prueba actuada esta se acredita, situación que se presenta en el caso concreto, por lo que ello no implica que estemos frente a un despido arbitrario, y, por lo tanto, no amerita el otorgamiento de la indemnización reclamada regulada por el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

**Décimo Segundo:** En cuanto al otorgamiento del beneficio convencional estipulado en la cláusula quinta del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fecha veinticinco de febrero de dos mil catorce, que reclama el demandante, cabe precisar que la misma establece lo siguiente: *“Si EL EMPLEADOR resolviera injustificadamente el contrato, deberá abonar a EL TRABAJADOR las remuneraciones dejadas de percibir hasta el vencimiento del contrato”*.

**Décimo Tercero:** Del análisis de los actuados pertinentes, se aprecia que los hechos probados en autos no califican en la situación fáctica descrita en la citada cláusula quinta, por cuanto la demandada no ha resuelto “injustificadamente” la relación laboral, y por el contrario, de la carta notarial del veintidós de agosto de dos mil catorce cursada al demandante (fojas cuatro) se aprecia que la demandada le comunicó expresamente la extinción del contrato de trabajo del veinticinco de febrero de dos mil catorce, por no haber superado las expectativas propias del periodo de prueba; lo que permite colegir que la demandada sí comunicó al actor las razones por las que decidió extinguir el vínculo laboral, incluso a la finalización



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

del periodo de prueba pactado en seis meses conforme al artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, lo que determina que en la decisión del empleador para la resolución del contrato, sí existió una justificación concreta, tanto más si el actor desempeñó un cargo de dirección, el mismo que al encontrarse sujeto a la confianza que en él se depositó, podía ser objeto de retiro por la sola decisión del empleador.

**Décimo Cuarto:** En el orden de ideas expuesto, es de advertir que la Sala Superior, al confirmar la sentencia que declaró fundada la demanda, ha incurrido en infracción normativa por inaplicación del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 003-97-TR, razón por la cual el recurso de casación deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones

**DECISIÓN:**

Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Shougang Hierro Perú S.A.A.**, mediante escrito presentado el treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha diez de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cuarenta y ocho vuelta, **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la **Sentencia apelada** de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintitrés a ciento treinta y uno, que declaró **fundada** la demanda, **REFORMÁNDOLA**, la declararon **INFUNDADA en todos sus extremos; DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Ramiro Andrés Paredes Cuba**, sobre



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

**CASACIÓN LABORAL N° 13704-2017  
LIMA  
Indemnización por despido arbitrario y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

indemnización por despido arbitrario y otro; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **De La Rosa Bedriñana**; y los devolvieron.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*Sfr/Eeh*

lpderecho.pe