



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

***Sumilla:** Para la validez del mutuo disenso se debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, no siendo necesario que las partes acuerden un monto adicional por el cese de la relación laboral.*

Lima, trece de agosto de dos mil veinte

VISTA; la causa número nueve mil ochocientos seis, guion dos mil dieciocho, guion **MOQUEGUA**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación ADC Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito de fecha dos de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y siete, que **confirmó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta y cuatro a noventa y nueve, que **declaró fundada la demanda**; en el proceso seguido por el demandante, **Moisés Afaraya Lope**, sobre **reposición laboral por despido incausado**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución del doce de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y siete, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: **Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, e infracción normativa del**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

literal d) del artículo 16° y artículo 19° del Text o Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

1.1.- Demanda: Se aprecia del escrito de demanda, de fojas cuarenta y dos a cincuenta y uno, que el demandante solicita reposición por despido incausado. Argumenta, que ingresó a laborar para la demandada aproximadamente en el mes de julio de dos mil diez como Guardián en los Almacenes, sin contrato de trabajo, pagándole sus remuneraciones a través de recibos por honorarios; siendo con fecha seis de agosto de dos mil doce que suscribe contratos modales por necesidad de mercado y luego por incremento de actividad; realizando las mismas funciones de Guardián y/o Vigilante hasta el día ocho de agosto de dos mil diecisiete.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El juez del Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, declaró fundada la demanda, declarando desnaturalizados los contratos de trabajo, y como consecuencia de ello, se ordenó a la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo de Guardián o Vigilante, señalando que no se ha establecido los hechos que motivan las necesidades en el mercado; además, no se ha detallado el carácter transitorio del puesto o cargo que se necesita, con relación a la causa del despido, se ha señalado que antes de declararse la desnaturalización de los contratos modales vía judicial, se tenía que el último contrato modal vencía el cinco de agosto de dos mil diecisiete, entonces, si ambas partes ya no tenían prestaciones pendientes susceptibles de producir efectos jurídicos, no había



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

motivo para que las partes celebren un contrato de mutuo disenso, debido a que este tipo de contrato ya no tenía objeto o razón de ser, ya que no se puede extinguir lo que ya no existe; en todo caso, al haberse dado, éste deviene en ineficaz.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la referida Corte Superior de Justicia, confirmó la sentencia apelada, indicando que el trabajador dejó de laborar al término del último contrato modal celebrado con la demandada, esto es el cinco de agosto de dos mil diecisiete, sorprende la celebración de un mutuo disenso (término de contrato de trabajo), de fecha cinco de agosto de dos mil diecisiete corriente de fojas sesenta y tres, cuando ya no existía vínculo de trabajo y no había relación laboral que extinguir, pues el contrato modal estableció la fecha de finalización, por lo que la tesis esbozada por la empresa demandada que las partes de mutuo acuerdo pactaron el término del contrato, no puede acogerse; además, en el acuerdo del mutuo disenso no se aprecia la negociación respecto de la finalización del contrato, pues ésta circunstancia es muy delicada, ya que la consecuencia es la pérdida del trabajo del servidor, siendo que en la generalidad de los casos se pactan gratificaciones en favor del trabajador por el cese, que tiene relación con alguna posible indemnización que le pudiera haber correspondido en caso de despido, pudiéndose concluir que el mutuo disenso carece de eficacia jurídica, pues no puso fin a la relación laboral.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que la dicha infracción



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; pero además incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Tercero: El debido proceso sustantivo, que protege a los ciudadanos de las leyes contrarias a los derechos fundamentales; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales.

Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales de trámite y de procedimiento para llegar a una solución judicial mediante la sentencia. Derecho que se manifiesta, entre otros, en: El derecho de defensa, derecho a la prueba, a la jurisdicción predeterminada por ley o al juez natural, proceso preestablecido por Ley, derecho a la cosa juzgada, al juez imparcial, derecho a la pluralidad de instancia, derecho de acceso a los recursos, al plazo razonable; derecho a una resolución debidamente motivada; entre otros.

En ese sentido, no se producirá la infracción normativa de la norma denunciada siempre que exista fundamentación jurídica y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; en tal caso, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que se observe los requisitos ya indicados y por sí misma, la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma permitirá al órgano superior ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente.

Cuarto: Sobre el particular, la empresa recurrente Corporación ADC Sociedad Anónima Cerrada, señala que la sentencia impugnada deviene en incongruente por cuanto ha señalado en un primer momento que existía un plazo consignado en el contrato modal y posteriormente señala que este plazo temporal se encontraba desnaturalizado y, por lo tanto, no resulta aplicable el acuerdo de mutuo disenso.

Quinto: Al respecto, de la lectura de la sentencia cuestionada se advierte, en primer lugar, que ésta expone las razones por las cuales tomó la decisión de confirmar la sentencia apelada, citando para tal efecto los medios de prueba que ha tenido en cuenta para tomar dicha decisión; apreciándose además, que el referido análisis se enmarca dentro de las pretensiones contenidas en el escrito postulatorio, así como de los fundamentos que la sustentan; es decir, existe una conexión lógica entre los hechos alegados, la prueba aportada y analizada, así como con la decisión adoptada.

Por otro lado, los argumentos que esboza el recurrente para sustentar la presente causal, se relacionan con el análisis que se efectuará en el siguiente apartado, esto es, si el acuerdo de mutuo disenso suscrito entre las partes procesales resulta válido o no. Siendo ello así, verificamos que la infracción normativa denunciada carece de sustento deviniendo en infundada.

Sobre la infracción normativa del literal d) del artículo 16° y el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

***Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo
número 003-97-TR***

Sexto: El artículo en mención, prescribe:

Artículo 16°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(...)

d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

Por su parte, el artículo 19° del mencionado artículo, prescribe lo siguiente:

“Artículo 19°.- El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.”

Séptimo: Sobre el contrato de trabajo y las modalidades de extinción

El contrato de trabajo constituye una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo, pues, en ella convergen las voluntades del empleador y el trabajador, por ello, dicha relación impone el cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, la cual se extingue cuando cesan definitivamente sus obligaciones.

Sin embargo, existen supuestos para finalizar la relación laboral, los mismos que pueden provenir de la voluntad del trabajador, por decisión mutua entre las partes, por decisión unilateral del empleador, entre otras formas de extinción; así pues, debemos entender que la extinción del contrato de trabajo importa la finalización de la relación laboral y por ende, la cesación de las obligaciones de las partes, entiéndase: trabajador y empleador.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

En nuestra legislación el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señala como causas de extinción del contrato de trabajo, las siguientes:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por ley.

Octavo: Mutuo disenso

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que el mutuo disenso constituye aquel acto jurídico bilateral a través del cual empleador y trabajador acuerdan o deciden resolver el contrato de trabajo, ya sea este a plazo fijo o indeterminado.

En ese contexto, el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prevé que el acuerdo que pone término a la relación laboral debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Podría decirse que, en este caso la relación laboral se extingue de la misma forma como tuvo origen, esto es, el acuerdo de las partes.

Debe repararse en el hecho de que la normatividad ha previsto como requisito que el mismo deba:

- Constar por escrito.
- Constar en la liquidación de beneficios sociales.

No obstante, dicho acuerdo puede producirse antes o después de iniciada la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador, la suscripción del mismo no obliga a las partes al pago de algún monto adicional por concepto de indemnización, ello en la medida que no se trata de una rescisión unilateral, sino por el contrario, se trata de un acto jurídico bilateral en donde se encuentra expresada la voluntad de las partes por la terminación del vínculo laboral que las unía; sin embargo, para la validez de dicho acto se requiere la prestación del libre consentimiento del trabajador, puesto que cualquier vicio en la manifestación de la voluntad, implica la ineficacia del acuerdo.

Noveno: De lo anotado, puede inferirse que el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, no exige a las partes que funde el acuerdo en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo¹, plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15 del artículo 2° y el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, cuando se opte por esta modalidad, deberá cumplirse con el requisito previsto en la norma antes acotada, esto es, que deba constar por

¹ BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, pp. 42.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

escrito o en la liquidación de beneficios sociales, bastando para su aprobación que no se acredite vulneración alguna a la manifestación de la voluntad.

Décimo: Entonces, cuando las partes hayan decidido optar por poner fin a la relación laboral, por mutuo acuerdo, debe entenderse aceptada la protección alternativa brindada por ley, de modo tal, que resulta imposible pretender negar sus alcances y obtener una tutela restitutoria, con la salvedad que no se demuestre la falta de manifestación de la voluntad de alguna de las partes, ello en el entendido que para considerar válido el acuerdo, solo requiere, de conformidad con el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que conste por escrito o que haya sido detallada en la liquidación de beneficios sociales.

Solución al caso concreto

Décimo Primero: El recurrente, señala que no se ha tomado en cuenta lo establecido en el literal d) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, que establece como causal válida de la relación laboral el acuerdo del mutuo disenso; además, se ha cumplido con las exigencias establecidas en el artículo 19° del referido dispositivo legal, al haber celebrado un acuerdo por escrito y consignar el mismo en la hoja de liquidación de beneficios sociales.

Décimo Segundo: Sobre el tema, en la sentencia impugnada, que corre de fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y siete, en el fundamento 3.3, el Colegiado Superior señala lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

En el caso de autos el trabajador dejó de laborar al término del último contrato modal celebrado con la demandada, esto es el 05 de agosto del 2017, por lo que siendo ello así, valorándose la prueba presentada por la demandada, sorprende la celebración de un mutuo disenso-(término de contrato de trabajo), de fecha 05 de agosto del 2017 corriente a fojas 63°, cuando ya no existía vínculo de trabajo y no había relación laboral que extinguir, pues el contrato modal estableció la fecha de finalización (05.08.2017), por lo que la tesis esbozada por la empresa demandada que las partes de mutuo acuerdo pactaron el término del contrato, no puede acogerse.

(...) En efecto el mutuo disenso celebrado por las partes reúne estos requisitos, pero no ha observado que del mismo documento no se aprecie la negociación respecto de la finalización del contrato, pues ésta circunstancia es muy delicada, pues la consecuencia es la pérdida del trabajo del servidor, siendo que en la generalidad de los casos se pactan gratificaciones en favor del trabajador por el cese, que tiene relación con alguna posible indemnización que la pudiera haber correspondido en caso de despido, pudiéndose concluir que el mutuo disenso carece de eficacia jurídica, pues no puso fin a la relación laboral, pues existe un contrato modal que ya lo estableció.

Décimo Tercero: De lo anotado, se aprecia que el Órgano jurisdiccional concluye, en primer lugar, que el acuerdo de mutuo disenso no resulta válido en la medida que este se celebró el mismo día del vencimiento del contrato de trabajo; sin embargo, dicho razonamiento no se enmarca en ninguna de las exigencias que los artículos citados que establecen para validez del mutuo disenso. En efecto, los dispositivos legales al no establecer el momento en que las partes pueden celebrar el acuerdo de mutuo disenso; este puede realizarse incluso el mismo día de la culminación del contrato de trabajo; tanto más, si en el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

presente proceso, se ha determinado la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad, modo que la relación laboral entre las partes procesales se ha convertido en una de naturaleza indeterminada. No resulta extraño entonces que habiéndose producido claramente la desnaturalización de los contratos modales que vinculaba a ambos sujetos de la relación sustantiva, se haya acordado celebrar el mutuo disenso para dar término al contrato.

Además, debe resaltarse, que ni en su demanda ni durante el proceso la parte demandante ha señalado que la celebración de este acuerdo se hubiese efectuado con vicio de su voluntad; siendo que, a fojas sesenta y tres, obra el acuerdo de mutuo disenso y a fojas sesenta y cuatro, se encuentra inserta la liquidación de beneficios sociales en donde se consigna en el apartado motivo de cese la anotación de “mutuo disenso”; apreciándose que ambos documentos contienen la huella dactilar y la firma del señor Moisés Afaraya Lope, lo que permite concluir que la recurrente ha observado las formalidades que la ley exige, por lo tanto, contiene una declaración válida de las partes que permite concluir que la extinción del vínculo laboral se ha suscitado por acuerdo entre las partes.

Décimo Cuarto: Por otro lado, con relación al argumento señalado por la Sala Superior referido a que el acuerdo de mutuo disenso no resulta válido en la medida que este no contiene alguna indemnización que le pudiera haber correspondido en caso de despido. Al respecto, conforme se ha señalado por este Tribunal en el fundamento sexto *up supra*, la suscripción del mismo no obliga a las partes al pago de monto adicional por concepto de indemnización, ello en la medida que no se trata de una rescisión unilateral, sino por el contrario, se trata de un acuerdo entre las partes; por lo tanto, la conclusión arribada por la Colegiado Superior no resulta acorde con lo establecido por la artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Décimo Quinto: Las circunstancias descritas permiten evidenciar que el cese del actor se ha producido con motivo de un “*mutuo disenso*”, supuesto que se encuentra acreditado con el acuerdo que corre de fojas sesenta y tres y con la liquidación de beneficios sociales de fojas sesenta y cuatro, documentos que se encuentran suscritos por el accionante, circunstancia que no ha podido ser desvirtuada en el decurso procesal, más aún, si la normatividad vigente no exige pago alguno para la validez de este acuerdo; en tal sentido, la emplazada ha cumplido con acreditar que la extinción del vínculo laboral obedeció por acuerdo de ambas partes procesales.

Décimo Sexto: En atención a lo expuesto, se concluye que la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del literal d) del artículo 16° y artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; en consecuencia, resulta acorde a derecho declarar **fundada** la causal bajo análisis.

Por tales consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación ADC Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito de fecha dos de abril de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento cincuenta y uno a ciento cincuenta y seis, **CASARON** la **Sentencia de Vista** fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y siete; **y actuando en sede de instancia:** **REVOCARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número tres de fecha once de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta y cuatro a noventa y nueve, que declaró **fundada** la demanda y **REFORMÁNDOLA DECLARARON INFUNDADA;** y



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

**CASACIÓN LABORAL N° 9806-2018
MOQUEGUA
Reposición Laboral por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Moisés Afaraya Lope**, sobre **reposición laboral por despido incausado**; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Jlao/yrs