

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

CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: La motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada.

Lima, veintisiete de abril de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número seis mil setecientos ochenta y tres, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA ESTE**, 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 parte demandante, **Carlos Enrique Huertas Chávez**, mediante escrito presentado el dos de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta a cuatrocientos setenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** del once de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y uno a cuatrocientos sesenta y ocho, que **confirmó** la **sentencia** emitida en **primera instancia** de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos treinta y tres a cuatrocientos cuarenta y uno, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.**, sobre incumplimiento de disposiciones laborales.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha nueve de marzo de dos mil veinte, que corre de

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

CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT

fojas cuarenta y cinco a cuarenta y ocho del cuaderno formado, por la causal de ***Infracción normativa por afectación al derecho a la debida notificación de las resoluciones judiciales contenido en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

- a) **Pretensión:** Como se aprecia de la demanda que corre de fojas diecisiete a veintiuno, el actor solicita se declare la discriminación salarial en su centro de trabajo y, como consecuencia de ello, se efectúe la nivelación de su jornal desde que se iniciaron los actos de discriminación. Asimismo, solicita el pago de las costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia:** Mediante sentencia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos treinta y tres a cuatrocientos cuarenta y uno, declaró infundada la demanda, fundamentando su posición en que en los Convenios Colectivos señalados, así como el Convenio Colectivo de fecha cuatro de febrero de dos mil doce, obrante a fojas ochenta y cuatro a ciento quince, y el Convenio Colectivo de fecha veintinueve de diciembre de dos mil catorce, obrante a fojas ciento dieciséis a ciento cuarenta y tres, se contemplan una serie de beneficios en favor de los trabajadores de la entidad demandada, que tienen como favorecidos a sus operarios por el sólo hecho de tener mayor antigüedad en el cargo, como son los conceptos de quinquenios, los cuales, habiendo contado con la conformidad del Sindicato de Trabajadores de la emplazada, revela que

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

no constituyen actos de discriminación laboral, sino el reconocimiento a la trayectoria laboral de los trabajadores, desvirtuándose de esa manera que una clasificación salarial basada en la antigüedad y los años de servicios represente una práctica discriminatoria o segregacionista, sino la adopción de una política empresarial que contó, en su debida oportunidad, con la anuencia del Sindicato de Trabajadores de Backus, quienes han suscrito los convenios colectivos en mención, concluyéndose que las diferencias que existen entre el salario de José Francisco Ojane Matthias y el demandante Carlos Enrique Huertas Chávez se justifican en criterios objetivos que desvirtúan la existencia de discriminación salarial.

- c) Sentencia de segunda instancia:** Mediante Sentencia de Vista del once de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y uno a cuatrocientos sesenta y ocho, confirmo la sentencia apelada, bajo los mismos fundamentos de primera instancia.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 2702 1, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Tercero: Causal declarada procedente

La causal declarada procedente está referida a la ***Infracción normativa por afectación al derecho a la debida notificación de las resoluciones judiciales contenido en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La norma constitucional en mención, prescribe:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 5 La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la motivación de las resoluciones. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no

¹ Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Alcances sobre el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-PHC/TC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes:

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

CASACIÓN LABORAL N° 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- a) inexistencia de motivación o motivación aparente,
- b) falta de motivación interna del razonamiento,
- c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas,
- d) motivación insuficiente,
- e) motivación sustancialmente incongruente y
- f) motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Sexto: Respecto a la congruencia procesal

Es un principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia y las pretensiones y excepciones planteadas por las partes². Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral.

Cabe citar de manera ilustrativa la **Casación N° 1266-2001-LIMA**, que indica:

*“Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y **por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios,** como de ser el*

² DEVIS ECHANDÍA, “Teoría General del Proceso”. Tomo I, 1984, pp. 49-50.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

caso, en los medios impugnatorios planteados". (Subrayado y negrita es nuestro).

Solución al caso en concreto

Séptimo: La pretensión se contrae a establecer si existe algún tipo de discriminación salarial en la diferencia de las remuneraciones que percibe el demandante Carlos Enrique Huertas Chávez y los demás trabajadores montacarguistas que laboran en la Planta Ate de la empresa demandada, y en especial, entre el demandante y el trabajador José Francisco Ojane Matthias.

Octavo: Es preciso señalar que el demandante Carlos Enrique Huertas Chávez ingresó a laborar para la emplazada el uno de mayo de dos mil diez, como es de verse, de las boletas de pago que obran a fojas doscientos cuarenta a cuatrocientos veintisiete, y que, de acuerdo con el documento denominado clasificación salarial obrante a fojas doscientos treinta y siete a doscientos treinta y nueve, este percibe como salario base la suma de ochenta y cuatro con 56/100 soles (S/ 84.56), monto que se condice con las boletas de remuneraciones obrantes a fojas cuatrocientos nueve a cuatrocientos veintiséis.

Noveno: Cabe recalcar, que el trabajador, según el denominado documento clasificación salarial, ingresó a laborar el veinte de agosto de mil novecientos ochenta y uno y percibe como jornal básico la suma de ciento sesenta y seis con 00/100 soles (S/ 166.00), hecho que José Francisco Ojane Matthias guarda relación con la boleta de remuneraciones que corre a fojas ocho.

Del documento denominado clasificación salarial también se advierte que dichos trabajadores laboran como Operarios de APT de la Planta Ate, además, por versión de ambas partes, realizan las mismas labores desempeñándose como operarios de montacargas, siendo evidente que el trabajador José Francisco

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ojane Matthias ingresó a laborar 28 años, 08 meses y 11 días antes que el demandante Carlos Enrique Huertas Chávez, superando a éste último en esa cantidad de años de servicios, y que, asimismo, percibe una remuneración básica superior.

Decimo: A fojas treinta y cuatro obra el documento denominado “Descripción de cargo”, en el que se señala las funciones y responsabilidades de los trabajadores Operarios de Almacén de Productos Terminados u Operarios APT, señalando las siguientes:

- ✓ Realizar el retiro de parihuelas de envases de la ruma de envases o directamente de unidades de transporte, y su traslado a la depaletizadora mediante el uso de montacargas para el abastecimiento de la línea de envasado.
- ✓ Realizar el traslado y arrume de parihuelas de producto terminado de la paletizadora a las ubicaciones definidas en el almacén, mediante el uso de montacargas para el almacenamiento y conservación del PT.
- ✓ Realizar el llenado de pizarras de identificación en las rumas de productos terminados con las características de la misma (fechas de producción o fecha de inicio ruma, tipo de PT/envase, cantidad de PT/envase, otros) para suministrar información al proceso de control de la rotación de productos/envases, inventarios e identificación de separaciones.
- ✓ Realizar la recepción de envases o producto terminado de las unidades de transporte T1, T2 y T3 y las arruma en la losa de envases o en las naves de PT respectivamente para el aprovisionamiento de envases del Proceso Productivo y de Distribución mediante el uso de montacargas.
- ✓ Realizar el despacho de parihuelas de producto terminado de las rumas de PT a las unidades vehiculares T1, T2 y T3 mediante el uso de montacargas para la atención de las órdenes de carga generadas en el gate house.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- ✓ Realizar el traslado de envases o PT fuera de norma de diferentes locaciones de la planta hacia el almacén de producto fuera de norma para el posterior proceso de baja y vaciado.

Decimo Primero: Es decir, que las labores desempeñadas por el Operario de Almacén de Productos Terminados u Operario APT o montacarguista, se identifican con las faenas de un operario que maneja un vehículo montacargas para el movimiento o traslado de mercancías de un lugar a otro, abasteciendo zonas de producción con productos o transportando envases dentro o fuera del almacén, entre otras actividades propias de dicha labor.

Cabe resaltar, además, que los trabajadores que realizan estas funciones predominan las capacidades técnicas, pues su labor implica repeticiones y destrezas físicas más que intelectuales o de organización, y que dichas habilidades se adquieren a través de la práctica repetitiva de la tarea, y, en menor medida, de la formación obtenida por medio de algún curso o capacitación.

Es preciso señalar, que el perfil del cargo para el puesto en mención involucra a una persona con formación técnico automotriz, mecánico de mantenimiento o carreras afines (concluido o inconcluso), tener Brevete A1 y un año de experiencia como mínimo en el manejo de montacargas, así como conocimientos básicos en mecánica automotriz, es decir, que para el ejercicio de dicho cargo no se requieren de estudios superiores ni técnicos concluidos, ni capacitación especializada, predominando el requisito de poseer el Brevete de la clase A1 y los conocimientos básicos de mecánica.

Decimo Segundo: Debe señalarse, que existe consenso en los criterios que permiten establecer la existencia de discriminación salarial, es decir:

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- ❖ la empresa proveniente;
- ❖ la trayectoria laboral;
- ❖ las funciones realizadas;
- ❖ la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso;
- ❖ el nivel académico alcanzado;
- ❖ la responsabilidad atribuida;
- ❖ la experiencia y el bagaje profesional.

Claro está que dichos parámetros deben evaluarse en cada caso concreto y teniendo en consideración la categoría ocupacional de los trabajadores cuya situación pretende compararse, pues no es lo mismo aplicar tales criterios si se trata de contrastar las funciones de ejecutivos, empleados y obreros, por las diferencias formativas, de actividades, competencias y responsabilidades de los mismos.

Décimo Tercero: Cabe señalar que el documento denominado clasificación salarial pone en consideración que los trabajadores con fecha de ingreso uno de mayo de dos mil diez perciben el mismo salario o jornal básico que el demandante, y que, a mayor antigüedad en el cargo, dicho jornal también es mayor, comprobándose que el criterio de antigüedad y permanencia dentro de la empresa, del cual se derivan otros criterios adicionales, prevalece a la hora de clasificar salarialmente a los trabajadores, apartándose de una práctica discriminatoria que justifique la homologación pretendida.

No sólo ello, pues a fojas cuarenta a sesenta y dos, obra el Convenio Colectivo de fecha dieciocho de mayo de dos mil cinco, suscrito entre la demandada y el Sindicato de Obreros de dicha empresa, que en su cláusula trigésimo tercera estableció un aumento general a los operarios de la Planta Ate a partir del

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

dieciséis de diciembre de dos mil cuatro en la suma de cuatro soles con 00/100 soles diarios (S/. 4.00), y a partir del quince de setiembre de dos mil cinco un aumento de cuatro soles diarios (S/. 4.00), incrementándose los haberes de los operarios, coligiéndose que, por la antigüedad en el cargo, el trabajador José Francisco Ojane Matthias gozó de dichos aumentos que no pudo percibir el demandante Carlos Enrique Huertas Chávez porque en esa fecha aún no había ingresado a laborar a la empresa demandada.

Décimo Cuarto: De la misma manera, a fojas sesenta y tres a ochenta y tres obra el Convenio Colectivo de fecha siete de diciembre de dos mil seis, que en su cláusula trigésimo tercera estableció un aumento general a los operarios de sus tres plantas (Ate, Motupe y Trujillo) con más de tres meses de antigüedad al quince de setiembre de dos mil seis, un aumento general de cuatro 00/100 soles (S/ 4.00)en sus jornales diarios, y a los obreros con más de tres meses de antigüedad al uno de abril de dos mil siete, un aumento general de cuatro soles con 50/100 soles (S/ 4.50). en sus jornales diarios, siendo que, por la fecha de dicho convenio, el trabajador José Francisco Ojane Matthias gozó de dichos aumentos, mientras que el accionante no se vio favorecido con ellos porque a dicha fecha aún no había ingresado a laborar.

Décimo Quinto: Es pertinente mencionar, además, que en los Convenios Colectivos señalados, así como el Convenio Colectivo de fecha cuatro de febrero de dos mil doce, obrante a fojas ochenta y cuatro a ciento quince, y el Convenio Colectivo de fecha veintinueve de diciembre de dos mil catorce, obrante a fojas ciento dieciséis a ciento cuarenta y tres, se contemplan una serie de beneficios en favor de los trabajadores de la emplazada, que tienen como favorecidos a sus operarios por el sólo hecho de tener mayor antigüedad en el cargo, como son los conceptos de quinquenios, los cuales, habiendo contado con la conformidad del Sindicato de Trabajadores de la recurrente,

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

revela que no constituyen actos de discriminación laboral, sino el reconocimiento a la trayectoria laboral de los trabajadores, desvirtuándose de esa manera que una clasificación salarial basada en la antigüedad y los años de servicios represente una práctica discriminatoria o segregacionista, sino la adopción de una política empresarial que contó, en su debida oportunidad, con la anuencia del Sindicato de Trabajadores de Backus, quienes han suscrito los convenios colectivos en mención, concluyéndose que las diferencias que existen entre el salario del trabajador José Francisco Ojane Matthias y el demandante se justifican en criterios objetivos que desvirtúan la existencia de discriminación salarial.

Decimo Sexto: En atención a lo expuesto, y a lo señalado en la presente ejecutoria se desprende que las instancias de mérito no han infringido lo señalado en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que corresponde declarar **infundada** la causal de orden procesal.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Carlos Enrique Huertas Chávez**, mediante escrito presentado el dos de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta a cuatrocientos setenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la Resolución de fecha once de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y uno a cuatrocientos sesenta y ocho; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido con la parte

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 6783-2018
LIMA ESTE
Incumplimiento de disposiciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.**, sobre incumplimiento de disposiciones laborales; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

nvvp/JVM