



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

*Sumilla. La intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular o intencionalmente crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor. A partir de ello debe considerarse que la intimidación debe afectar de manera grave e inminente al trabajador.*

Lima, nueve de agosto de dos mil veintitrés

**VISTA;** la causa número cuatrocientos veintidós, guion dos mil veintiuno, guion **LIMA**, 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 parte demandada, **LAN Perú Sociedad Anónima**, de fecha veinticinco de junio de dos mil veinte, (fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y ocho), contra la **sentencia de vista** de fecha nueve de marzo de dos mil veinte (fojas doscientos catorce a doscientos veinticinco), que **revoca** la **sentencia de primera instancia** de treinta de octubre de dos mil dieciocho (fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y siete), que declara **infundada** la demanda; **reformándola**, declara **fundada en parte**, en el proceso seguido por **Kenneth Luis Campbell Falcon**, sobre **incumplimiento de normas laborales**.

**CAUSAL DEL RECURSO**

Mediante resolución de fecha veintiséis de setiembre de dos mil veintidós (fojas ciento nueve a ciento doce del cuaderno de casación), esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

- i) **Infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Estado;***



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 215 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;*
- iii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 216 y 217 del Código Civil.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Antecedentes del caso**

**Primero.** Los actos procesales relevantes del presente proceso son los siguientes:

**a) Pretensión.** Mediante escrito de demanda de dos de noviembre de dos mil diecisiete (fojas veinticuatro a treinta y ocho), el demandante pretende la indemnización por daños y perjuicios y más el pago de costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia.** El Trigésimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho, de fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y siete, declaró **infundada** la demanda, alegando que la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido.

**c) Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha nueve de marzo de dos mil veinte (fojas doscientos catorce a doscientos veinticinco), **revocó** la sentencia, y reformándola, declaran fundada en parte la demanda ordenando a la demandada pagar a favor del demandante la suma de S/ 100,000.00 Soles, por concepto de daño moral, más intereses legales, así como costas y costos procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia; e infundado en los extremos de daño emergente y lucro cesante.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Segundo. Infracción normativa**

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 lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales de 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.

**Tercero. Sobre las causales materiales declaras procedentes**

La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la ***infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Estado; infracción normativa por interpretación errónea del artículo 215 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; infracción normativa por inaplicación de los artículos 216 y 217 del Código Civil***, disposiciones que regulan lo siguiente:

**Constitución Política del Perú**

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

[...] **3.** La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación [...] **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 [...].

**Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

**Artículo 16.** Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(...)



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.

(...).

### **Código Civil**

#### **Artículo 215.- Intimidación**

Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros.

Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias.

#### **Artículo 216.- Criterios para calificar la violencia o intimidación**

Para calificar la violencia o la intimidación debe atenderse a la edad, al sexo, a la condición de la persona y a las demás circunstancias que puedan influir sobre su gravedad.

#### **Artículo 217.- Supuestos de no intimidación**

La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto.

### **Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

### **Quinto. Sobre la causal relacionada al debido proceso**

La causal de casación declarada procedente es la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece:

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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.”

Al respecto, el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú comprende un haz de garantías judiciales, siendo dos los principales aspectos de este: el debido proceso sustantivo que concibe al proceso como un instrumento o mecanismo para controlar la razonabilidad de las leyes; 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, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) **Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

**Sexto.** En cuanto 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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

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 número 00728-2008-HC, 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.

**Séptimo.** De igual forma, en el séptimo 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:

- 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.

**Octavo. Solución del caso concreto**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

En relación a la causal procesal declarada procedente expresa la parte recurrente que, el demandante no ha planteado la anulabilidad del acto jurídico, en este caso la renuncia, y por lo tanto no era viable decretar la insubsistencia de dicho acto, por lo que se debía limitar a evaluar la indemnización planteada y si efectivamente se había producido un daño por resarcir.

Sin embargo, pese a ello, la Sala, ha evaluado de manera conjunta las pruebas e indicios de los hechos referidos, llegando a la conclusión que efectivamente, el trabajador había sido coaccionado para la firma de su carta de renuncia, ante el temor de no conseguir un nuevo empleo.

De lo anterior, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan su decisión; cumpliendo de esta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122 del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31 de la Ley número 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – al momento de expedir la sentencia. Siendo así corresponde declarar **infundada** la causal procesal materia de análisis.

**Noveno.** En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración al debido proceso ni la motivación de resoluciones; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **infundada** la causal declarada procedente.

**Décimo. Referente a las infracciones materiales**

Al haberse declarado infundada la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a las causales de orden sustantivo referido a la: ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 215 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Infracción normativa por inaplicación de los artículos 216 y 217 del Código Civil;*** las mismas que señalan las causas de extinción del contrato de trabajo y los vicios de la voluntad:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Décimo primero. Elementos de la intimidación**

Conviene precisar también los elementos característicos de la intimidación, pudiendo señalarse los siguientes:

- a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor.
- b) El mal que consiste la amenaza debe ser inminente y grave.
- c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica.

Delimitadas las características es preciso indicar que la amenaza a la cual se hace referencia debe recaer sobre la esfera interna; mientras que, en torno a los bienes, estos deben englobar a toda situación económica como la posibilidad de hacer perder a la víctima su trabajo o su situación profesional, por lo que no basta un simple temor, sino por el contrario debe existir una relación razonable entre el miedo y el mal posible; razón por la que el temor debe ser racional y fundado.

En cuanto a la inminencia del mal, se tiene que el mismo es sinónimo de futuro, pudiendo ser próximo o inmediato; sin embargo, la intimidación debe ser evidente, mientras que, en torno a la gravedad, esta habrá que ser juzgada caso por caso, a efectos de medir la misma, evaluándose las circunstancias en las que recaiga el mismo.

**Décimo segundo.** Establecida la definición y características generales de la intimidación es preciso indicar que, trasladado al ámbito laboral, podemos señalar que la intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular o intencionalmente crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor. A partir de ello debe considerarse que la intimidación debe afectar de manera grave e inminente al trabajador.

Para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca la anulación de un contrato, debe exigirse como requisitos fundamentales: **a)** el empleo de amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, **b)** que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y **c)** que la amenaza revista carácter antijurídico.

**Décimo tercero. Causales de extinción del contrato de trabajo**





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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

El contrato de trabajo constituye una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo, pues, en este 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, debemos entender que la extinción del contrato de trabajo importa la finalización de la relación laboral y, por ende, el cese de las obligaciones de las partes, entiéndase: trabajador y empleador.

**Décimo cuarto.** Al respecto, el 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:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.**
- c) 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.
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por ley.

**Solución del caso concreto**

**Décimo quinto.** De la revisión del caso en concreto, queda establecido que el demandante ingresó a trabajar el primero de diciembre de 2007, cumpliendo las funciones de instructor tripulante de cabina, con lo cual se le habilitaba la capacitación de tripulantes de cabina, impartiendo lecciones durante vuelos. Sin



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

embargo, ante la falta de renovación de la habilitación, la Dirección General de Aeronáutica Civil, inició un procedimiento administrativo en contra de las partes, siendo sancionada la empresa LAN por no haber gestionado oportunamente la renovación de la habilitación, por lo que fue considerada la única responsable, de dicha falta.

**Décimo sexto.** Adicionalmente, ante el proceso de investigación, aperturada por la Dirección General de Aeronáutica Civil, la demandada inició un proceso de despido, configurado en la Carta de Preaviso de Despido, con fecha 12 de octubre de 2015, en la cual se le imputa no haber procurado, oportunamente, la revalidación de la habilitación como instructor de tripulantes de cabina, siendo esta considerada una gravísima infracción; por lo que, el demandante realiza sus descargos señalando que el inicio de la revalidación le correspondía a la demandada, no habiendo ejercido funciones con la habilitación vencida, lo que conllevaría a que el demandante no haya incumplido con la causal de quebrantamiento de la buena fe laboral, imputada.

Pese a ello, la entidad demandada le otorgó al trabajador el periodo de tres días de exoneración de labores, mientras analizaban los descargos y posteriormente acordó una reunión entre las partes, donde producto de esta reunión da como resultado la carta de renuncia del trabajador, señalando, posteriormente, que fue coaccionado para dicha firma, bajo la amenaza que de ser despedido sería difícil que encuentre trabajo en el mismo rubro, situación que cambiaría si el demandante renunciara.

**Décimo séptimo.** Los indicios señalados por el trabajador, para demostrar que sufrió coacción para la firma de su renuncia, las señala como las reiteradas llamadas por parte de su superior (Silvana Morguerza), quien, el día de la reunión ya lo esperaba con una carta de renuncia redactada, que la fecha de la suscripción del contrato, tenía como fecha una posterior a la de la presentación (30 de noviembre de 2015) aunado con el dicho que si no renunciaba, sería complicado



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

encontrar un nuevo trabajo, con un proceso de despido a uno de renuncia, en el mercado aéreo comercial.

Al respecto, se verifica mediante la Resolución Directoral N° 232-2017-MTC/12 d fecha 19 de abril de 2017, que la empresa LAN Perú S.A. en calidad de empleadora debió tramitar las autorizaciones y renovaciones a su personal aeronáutico que los acredite como instructores y/o inspectores IDE, siendo esta quien programa y asume el costo de dicha tramitación y quien recoge las correspondientes autorizaciones; con lo que la causal que inició el procedimiento de despido al actor, quedaba desvirtuando, invalidando el supuesto despido. Es en atención a ello, que la demandada, se encuentra en una posición ventajosa a comparación del trabajador, que genera zozobra en el actor, otorgándole tres días libres, mientras se deliberaba su descargo, finalizando en una reunión, que termina con la renuncia del trabajador a su puesto de trabajo.

**Décimo octavo.** Es en este caso, que los elementos analizados por la Sala Superior, respecto a la validez de la Carta de Renuncia, en la que el trabajador se encontraba en una posición vulnerable, al no haberse esclarecido su situación laboral, aunado con el hecho de la amenaza de no poder reinsertarse en el mercado comercial aéreo y la retención de los beneficios laborales, lo que constituiría una real e inminente amenaza, que perjudicaría su situación económica y familiar; configurándose la intimidación por parte de la empleadora hacia su trabajador, cumpliendo con las características señaladas en los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil, conforme lo ha señalado la Sala Superior.

**Décimo noveno.** En consecuencia, en el caso de autos no se ha infringido los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en tanto, cumpliendo con señalar e interpretar correctamente los hechos que produjeron la intimidación al trabajador, deviniendo en **infundado** el recurso casatorio.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021**

**LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

**FALLO**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por interpuesto por la parte demandada, **LAN Perú Sociedad Anónima**, de fecha veinticinco de junio de dos mil veinte, (fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y ocho); en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista de fecha** de fecha nueve de marzo de dos mil veinte (fojas doscientos catorce a doscientos veinticinco); **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por en el proceso seguido por el demandante **Kenneth Luis Campbell Falcon**, sobre **incumplimiento de normas laborales**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, y los devolvieron.

**S.S.**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*FBMG/LZCR*