

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12126-2016

LIMA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

SUMILLA.- En el caso de autos, se encuentra acreditada la comisión de la falta grave cometida por el accionante, al haber proporcionado información falsa al empleador respecto de la vinculación que tenía con otro trabajador de la empresa, circunstancia que se encontraba prohibida por el Código de Ética; a partir de ello, se advierte que la falta grave imputada se encontraba debidamente tipificada, no habiéndose incurrido en un despido fraudulento, sino por el contrario, se encuentra acreditada la falta incurrida por el demandante, la que no ha sido desvirtuada al interior del proceso, no habiéndose producido la infracción normativa del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, nueve de enero del dos mil dieciocho

VISTA, la causa número doce mil ciento veintiséis, guion dos mil dieciséis, 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 el demandante, **Héctor Raúl Galindo Aparicio**, mediante escrito de fecha tres de mayo del dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de abril del dos mil dieciséis, que corre a fojas doscientos doce a doscientos veintisiete, que **confirmó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha seis de noviembre de dos mil catorce, en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cuarenta y siete (vuelta), que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, **América Móvil Perú S.A.C.**, sobre reposición por despido fraudulento.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12126-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha catorce de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y dos a ochenta y cinco del cuadernillo de casación, por la causal: ***infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y ocho a setenta y dos, el actor pretende su reposición al puesto de trabajo como consecuencia del despido fraudulento del que ha sido objeto; asimismo, solicita el pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados; más intereses legales.

Segundo: El Juez del Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia contenida en la resolución dos, de fecha seis de noviembre de dos mil catorce, declaró infundada la demanda, al considerar que la demandada ha cumplido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; sostiene que se ha imputado al demandante la comisión de una falta cuya tipificación se encuentra prevista en la ley, como es el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo que atentan contra la buena fe en el desarrollo de la ejecución de trabajo; refiere además que los hechos existen y se encuentra

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

probado que el actor omitió en comunicar al empleador, desde su fecha de ingreso, en su declaración jurada, ficha de datos personales y solicitud de afiliación al seguro de salud que mantenía vínculo familiar con un trabajador al interior de la empresa, de ahí que la emplazada haya tenido una causa real y objetiva para imputar la comisión de la falta y como tal, desvincularse del demandante al haberse acreditado el incumplimiento de obligaciones, no habiéndose configurado el despido fraudulento que se demanda.

Tercero: El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, señalando que la demandada ha acreditado haber cumplido con el procedimiento de despido previsto en la ley, tal es el caso que hace referencia, entre sus fundamentos, sobre la imputación de haber brindado información falsa al empleador, sancionada por el literal c) del artículo 6° del Código de Ética, referido al conflicto de intereses que se presenta con los familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, código que ha sido proporcionado al actor el día que ingresó a laborar para la parte demandada; a pesar de haber tomado conocimiento de la existencia del código de ética, en dicha oportunidad hizo entrega de la ficha de datos personales, ocasión en la cual declaró su estado civil como soltero, obviando consignar el nombre de su cónyuge; a partir de ello, sostiene que el recurrente brindó información falsa con la finalidad de poder ingresar a laborar para la demandada, puesto que de haberse advertido ello, no habría sido contratado; en consecuencia, se encuentra acreditada la comisión de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la que el despido del recurrente se encuentra debidamente fundado.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12126-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Cuarto: La 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 por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto: Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto de calificadorio del recurso, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha ***infringido bajo interpretación errónea inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR***, relacionados a la falta grave y los supuestos que constituyen aquella. De advertirse la infracción normativa, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto; siendo que de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la

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° 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

recurrente, el recurso devendrá en infundado.

Sexto: Respecto al dispositivo legal presuntamente infraccionado, debe tenerse en cuenta que, en principio, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece la nulidad del despido que no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú que señala que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Sin embargo, como contraparte, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha previsto la figura del despido disciplinario el cual es considerado como la “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”²; no obstante, dicha figura no puede ser invocada de manera arbitraria, sino que debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a alguna modalidad de despido pasible de ser sancionada mediante la reposición o indemnización prevista en la legislación vigente.

² ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid . 1991. Pág. 445.

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

CASACIÓN LABORAL N° 12126-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sétimo: Marco jurídico de la falta grave

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha definido a la falta grave como aquella *“(...) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”³*.

Debemos considerar que esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga *“(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”⁴*; con relación a la gravedad, conviene anotar que *“(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”⁵*.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la gravedad debe configurarse de inmediato para justificar de ese modo la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *“(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”⁶*.

³ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. *“El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.

⁵ Ibidem.

⁶ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 23

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Octavo: Ahora bien, la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permite proceder a la extinción del contrato de trabajo; a partir de ello, conviene tener en cuenta que *“(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador”⁷*.

Entre los diversos elementos, debe considerarse que se tiene en cuenta *“(...) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc”⁸*.

Sin embargo, resulta importante traer a colación que *“(...) en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal”⁹*.

Noveno: Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En *“El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

⁸ Ídem. Págs.23-24.

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. Pág. 206.

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

CASACIÓN LABORAL N° 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos que deben ser considerados como falta grave conforme se desprende de los literales a) al h), tipificando las conductas que tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

En el caso de autos, la controversia en torno al despido tiene lugar a que se ha invocado el literal a) del artículo 25° de la norma antes acotada; al respecto, conviene acotar que dicho literal prevé:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; (...)”

A partir de lo anotado, resulta pertinente precisar que si bien dicho dispositivo prevé una serie de conductas que pueden tipificarse como faltas graves, debe

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

tenerse en cuenta que, en el marco de dicho dispositivo legal, “(...) *existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de “faltas” del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas.*”¹⁰.

Décimo: Resulta pertinente tener en cuenta que aun cuando el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha tenido a bien enumerar taxativamente los supuestos que deben entenderse como falta grave, ello no impide que pueda añadirse otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como, de los otros supuestos, dado que dependiendo de la lesión de deberes y otras situaciones jurídicas que emanan del contenido propio y específico de la labor que efectúa el trabajador podrá ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, en tanto, dicho articulado actúa como un patrón que deben cumplir determinadas conductas para ser consideradas faltas graves.

Décimo Primero: A fin de determinar si en el caso de autos se produjo una infracción del dispositivo legal denunciado, debe tenerse en cuenta que el actor ha incumplido sus obligaciones de trabajo al haber faltado a la verdad puesto que ha proporcionado información falsa a la empleada, con el ánimo de

¹⁰ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 25

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

CASACIÓN LABORAL N° 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

obtener un beneficio personal; asimismo, se advierte que ha incumplido con el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, además del Código de Ética, vigente a la fecha de su incorporación, al no haber puesto en conocimiento del empleador, ni al superior jerárquico que contaba con una relación de parentesco con una trabajadora de la empresa, luego de ser contratado, lo que podía generar un conflicto de intereses.

Asimismo, se advierte que ha mostrado reticencia en cuanto al envío de la información con relación a su matrimonio, pese a que su Jefe directo le requirió dicha información, en más de una oportunidad; a partir de lo descrito se advierte que desde el momento en que inicio el vínculo laboral para con la parte demandada, suscribió el contrato de trabajo y la declaración jurada a través de la cual declaró que su esposa no trabajaba en la empresa, aceptando con ello la responsabilidad sobre la información declarada bajo juramento, de ahí que el actor tenía pleno conocimiento de que su accionar ha sido tipificado como falta grave, y como tal, pasible de las sanciones previstas por ley, más aun si no ha cuestionado la naturaleza de las conductas imputadas como faltas, sino hasta el momento en que interpone la demanda, circunstancia que debe ser tomada en cuenta, puesto que pretende cuestionar la falta de precisión de la conducta alta atribuida, luego de haber absuelto la misma y de entender que se encuentra frente a un supuesto de falta grave.

Décimo Segundo: Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la gravedad de la falta cometida por el actor, ha sido precisada en la carta de pre aviso de despido, habiéndose sido descrita como “(...) *la entrega de información falsa a la Empresa con la intención de obtener una ventaja a su favor; situación que haría insostenible al mantenimiento de la relación laboral (...)*”, supuesto que se enmarca dentro del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado 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° 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando, de manera genérica, prevé “(...) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)*”; más aún, debe considerarse que ha existido una conducta mal intencionada por parte del recurrente.

Las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, lo que ha sido objeto de análisis por parte del Colegiado Superior y que permiten determinar que en el caso de autos no se ha incurrido en una vulneración del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tanto se encuentra acreditado que el actor ha incurrido en falta grave pasible de despido, no deviniendo el despido en irreal, sino por el contrario, han existido los hechos que han dado lugar al mismo, por ende, no se ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, deviniendo en **infundado** el recurso postulado.

Por las consideraciones expuestas:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Héctor Raúl Galindo Aparicio**, mediante escrito de fecha tres de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cuarenta y tres a doscientos cincuenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veintisiete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso

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

CASACIÓN LABORAL Nº 12126-2016

LIMA

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

seguido con la parte demandada, **América Móvil Perú S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Sahc/JVM