



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

**RESOLUCIÓN Nº 00179 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 4152-2011-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : EDERMIZ DUEÑES ROLDAN  
**ENTIDAD** : MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
SUSPENSIÓN POR DOCE (12) DIAS SIN GOCE DE HABER

**SUMILLA:** *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto por la señora EDERMIZ DUEÑES ROLDAN y, en consecuencia, se revoca la Resolución Directoral Nº 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 4 de febrero de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria, por aplicación del principio de inmediatez.*

Lima, 20 de marzo de 2013

**ANTECEDENTES**

1. Mediante Oficio Nº 383-2010-MIMDES-PRONAA/OCI, recibido el 18 de agosto de 2010, la Jefatura de la Oficina de Control Institucional del Programa Nacional de Asistencia Alimentaria, en adelante el PRONAA, remitió a la Dirección Ejecutiva del referido Programa Nacional, el Informe Nº 008-2010-2-4411 “Examen Especial a las Bolsas Perú”, a fin de que disponga el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de responsabilidades de los servidores y funcionarios involucrados en las observaciones del mencionado Informe de Control, entre ellos, la señora EDERMIZ DUEÑES ROLDAN, ex Coordinadora de Control de Calidad del Equipo de Trabajo Zonal Callao, en adelante la impugnante.

De acuerdo con la Observación Nº 01 del Informe Nº 008-2010-2-4411, la impugnante no cumplió con sus funciones relacionadas con recabar los Certificados de Calidad de los productos adquiridos por el Programa Mundial de Alimentos.

2. Mediante Memorando Nº 1946-2010-MIMDES-PRONAA/UAD-RH, del 1 de septiembre de 2010, la Jefatura del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa del PRONAA solicitó a la impugnante la presentación de sus descargos, dentro del plazo de cinco (5) días, por los hechos descritos en la Observación Nº 01 del Informe Nº 008-2010-2-4411, lo que supondría el incumplimiento de sus funciones previstas en el Manual de Organización y



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 452-2005-MIMDES<sup>1</sup>, así como la transgresión de los incisos a) y c) del artículo 30° del Reglamento Interno de Trabajo del PRONAA, aprobado por Resolución Directoral N° 111-2007-MIMDES-PRONAA/DE<sup>2</sup>, y de los incisos a) y c) del artículo 16° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público<sup>3</sup>.

3. El 6 de septiembre de 2010, mediante Informe N° 04-2010-MIMDES/PRONAA/UGATSAN/E.D.R., la impugnante presentó sus descargos, señalando que no ha incurrido en infracción alguna y que el único producto que se recepcionó en custodia con Certificado de planta fue el aceite vegetal por solicitud expresa de la asesora de la Dirección Ejecutiva.
4. Mediante Memorando N° 1185-2010-MIMDES-PRONAA/DE-AL, del 3 de noviembre de 2010, la Jefatura de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva del PRONAA informó a la Gerencia de la Unidad Gerencial de Articulación Territorial y Seguridad Alimentaria y Nutricional - UGATSAN que la impugnante no ha desvirtuado los cargos imputados, concluyendo que le asiste responsabilidad administrativa.

<sup>1</sup> Manual de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 452-2005-MIMDES

“Función Básica:

- Programar, coordinar y evaluar las actividades de control calidad del Equipo Zonal”.

“Funciones Específicas:

- Revisar y aprobar la elaboración de los Boletines de Control de Calidad (ingreso, rechazo, distribución primaria).

- Supervisar y evaluar los registros implementados sobre las actividades de control de calidad y sanidad

(...)”.

<sup>2</sup> Reglamento Interno de Trabajo del PRONAA, aprobado por Resolución Directoral N° 111-2007-MIMDES-PRONAA/DE

“Artículo 30°.- Son deberes de los trabajadores del PRONAA, además de las que deriven de las disposiciones legales y administrativas vigentes, las siguientes:

a) Respetar y cumplir las normas legales, administrativas y las contenidas en el presente Reglamento, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar la Institución.

(...)

c) Desempeñar las funciones asignadas al cargo que ocupa y las labores que se encargan con dedicación, eficiencia, eficacia y honradez.

(...)”.

<sup>3</sup> Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

“Artículo 16°.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.

(...)

c) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos, destinándolos sólo para la prestación del servicio público. (...)”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

5. Mediante Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 4 de febrero de 2011<sup>4</sup>, la Dirección Ejecutiva del PRONAA resolvió imponer a la impugnante la sanción disciplinaria de suspensión por doce (12) días sin goce de haber, por la infracción de las normas que le fueron imputadas en el Memorando N° 1946-2010-MIMDES-PRONAA/UAD-RH.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, mediante escrito presentado el 4 de marzo de 2011, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, bajo los siguientes argumentos:
- (i) Se ha trasgredido el principio de causalidad y el derecho de presunción de inocencia.
  - (ii) Se ha vulnerado el principio de inmediatez.
7. Mediante Oficios N°s 121-2011-MIMDES/PRONAA/AL y 545-2011-MIMDES/PRONAA/DE, la Jefatura de Asesoría Legal y la Dirección Ejecutiva del PRONAA, respectivamente, remitieron al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que sustentaron el acto impugnado, respectivamente.
8. Asimismo, mediante Oficio N° 384-2013-MIDIS/SG, la Secretaría General del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social remitió la documentación adicional solicitada.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951<sup>6</sup>, el

<sup>4</sup> Notificada a la impugnante el 11 de febrero de 2011, con Memorando N° 361-2011/MIMDES-PRONAA/UGATSAN.

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

a) Acceso al servicio civil;



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el Artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023.
11. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las cuatro (4) materias antes indicadas, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. Se advierte que el recurso de apelación suscrito por la impugnante:
- (i) Ha sido interpuesto después del 15 de enero de 2010.
  - (ii) Ha sido interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días de notificado el acto materia de impugnación, conforme lo dispone el artículo 17° del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
13. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y

- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

<sup>6</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

14. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que la impugnante se encontraba bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.

En tal sentido, esta Sala considera que son aplicables al presente caso, además de la norma antes citada, el Reglamento Interno de Trabajo, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento de gestión del PRONAA en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

15. Esta Sala, en atención al considerable lapso de tiempo que transcurrió entre el 18 de agosto de 2010, fecha en que la Dirección Ejecutiva del PRONAA tomó conocimiento de la presunta inconducta de la impugnante, y el 4 de febrero de 2011, fecha en la que se impuso la correspondiente sanción, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre ambos hechos se encuadra en los límites del principio de inmediatez en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador, previsto en el artículo 31º del TUO<sup>8</sup>.

16. Este análisis reviste especial importancia si se tiene en cuenta el carácter de límite para el ejercicio del poder disciplinario del empleador que posee el principio de inmediatez que ha sido señalado por el Tribunal Constitucional del siguiente modo:

*“El legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibídem. Comentario a la Casación*

<sup>8</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

“Artículo 31º.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)”

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

*Nº 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág. 234.) el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa”<sup>9</sup>.*

La vinculación de este criterio orientador del Tribunal Constitucional determina la necesidad de que este colegiado establezca si en el presente caso el período de más de cinco (5) meses que media entre la toma de conocimiento de los hechos por la entidad empleadora y la imposición de la sanción está dentro de los límites temporales que impone el principio de inmediatez y, por tanto, si se encontraba legitimada la entidad para ejercer la facultad disciplinaria materia de impugnación.

17. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:

- a) El *proceso de cognición*, es decir, el momento en el cual el empleador toma conocimiento de la falta; la encuadra como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada; y comunica este hecho a los órganos de control y de dirección.
- b) El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido<sup>10</sup>.

18. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena Nº 003-2010-SERVIR/TSC<sup>11</sup>, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:

- a) *“...el Estado – Empleador del régimen laboral privado (...) también está sujeto al principio de inmediatez, previsto en el Artículo 31º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...); como un límite inherente al poder que la Ley le ha otorgado para ejercer la facultad disciplinaria”* (Fundamento jurídico 9).
- b) *“... su aplicación en el procedimiento de la sanción disciplinaria de despido, también debe extenderse su observancia en el caso de sanciones menores (...)”* (Fundamento jurídico 13).
- c) *“En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*

<sup>9</sup> Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.

<sup>10</sup> Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

<sup>11</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

- (i) *El proceso cognitivo del empleador, es decir, cuando toma conocimiento de la falta “a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros”.*
  - (ii) *La definición de la conducta descubierta “como infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada” y comunica “a los órganos de control y de dirección”.*
  - (iii) *El proceso volitivo, referido a la “activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido” (Fundamento jurídico 14).*
- d) *“... la inmediatez en el ejercicio de la potestad disciplinaria se hace exigible al Estado – Empleador a partir del momento en que éste (...) cuenta con los elementos suficientes para imputar al trabajador infractor la comisión de una falta laboral y, como consecuencia de ello, para aplicar la sanción que corresponda; dentro de los límites de la razonabilidad” (Fundamento jurídico 16).*
- e) *“En tanto requisito esencial que condiciona formalmente la aplicación de una sanción y límite de la facultad disciplinaria que determina la legitimidad en su ejercicio, la trasgresión del principio de inmediatez es causal de revocación del acto que impone la sanción disciplinaria y la eliminación de los antecedentes consecuentemente generados en el legajo personal del trabajador afectado” (Fundamento jurídico 19).*
19. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el período transcurrido entre la recepción del Oficio N° 383-2010-MIMDES-PRONAA/OCI, por el cual la entidad toma conocimiento de la conducta de la impugnante el 18 de agosto de 2010, y el Memorando N° 1946-2010-MIMDES-PRONAA-UAD/RH, en el cual se imputa a la impugnante la comisión de las presuntas faltas y se le requiere la presentación de sus descargos, producida el 1 de septiembre de 2010, no excede el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para determinar el inicio o no de un procedimiento investigatorio o de un procedimiento administrativo disciplinario.
20. No obstante, en lo que concierne al proceso de volición, se observa que la Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, a través de la cual se impone la sanción a la impugnante se emitió el 4 de febrero de 2011, sin que se haya actuado ningún medio probatorio o realizado ninguna otra diligencia que contribuyese a la investigación y valoración de los hechos por la entidad empleadora en el procedimiento desde el 6 de septiembre de 2010, fecha en la cual la impugnante presentó sus descargos.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Lo expuesto en los párrafos precedentes se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:

18.Agos.2010	1.Sep.2010	6.Sep.2010	4.Feb.2011
Entidad toma conocimiento de la falta (Oficio N° 383-2010-MIMDES/PRONAA/O CI)	Se efectúa imputación de cargos (Memorando N° 1946-2010-MIMDES-PRONAA-UAD/RH)	Presentación de descargos de la impugnante	Impone la sanción (Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE)

21. Sobre el particular, si bien es cierto que como reconoce el Tribunal Constitucional “...el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado período de tiempo fijo...”<sup>12</sup>, también lo es que en este caso no se han presentado situaciones especiales ni se ha acreditado que la entidad empleadora haya realizado otras acciones que involucren a la impugnante, destinadas a establecer certeramente la falta cometida en el tiempo comprendido entre la recepción de los descargos de ésta y la emisión del acto sancionatorio, que pudieran justificar el excesivo período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.

22. Con relación a las consecuencias de la aplicación del principio de inmediatez, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

*“En consecuencia, en el presente caso se encuentra acreditada la transgresión del principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya que entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave, y la de despido, transcurrió un período prolongado que implica la condonación u olvido de la falta grave, así como la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral”<sup>13</sup>.*

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante tan dilatado lapso puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida y conservar vigente e inalterado el vínculo laboral que mantenía con la impugnante; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período ésta continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

<sup>12</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

<sup>13</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 1799-2002-AA/TC, Fundamento Tercero.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

23. En tal sentido, esta Sala considera que la transgresión del principio de inmediatez producido en el presente caso, determina que en la fecha de emisión del acto impugnado la entidad empleadora carecía de legitimidad para imponer sanción alguna por los hechos imputados, al haberse configurado el perdón y olvido de la falta presuntamente cometida por su inacción durante casi cinco (5) meses desde la fecha en que la impugnante realizó sus descargos hasta la fecha en la cual se le impuso la sanción.

Por las consideraciones expuestas, este colegiado estima que debe declararse fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, no siendo necesario pronunciarse sobre los otros argumentos del referido recurso impugnativo.

24. Al margen de lo antes señalado, esta Sala recomienda que la entidad empleadora, incluso cuando ésta es el propio Estado, implemente o modifique sus flujogramas, procesos, competencias, áreas y controles internos a fin que la facultad disciplinaria se ejerza de manera oportuna y eficaz, eliminando aquellas etapas que no generen valor al proceso o que dilaten innecesariamente la decisión que deba adoptar la entidad respecto a la conducta de sus trabajadores, debiendo contar además con el apoyo del Órgano de Control Institucional para verificar que los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal de Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora EDMIZ DUEÑES ROLDAN contra la Resolución Directoral N° 061-2011-MIMDES-PRONAA/DE, del 4 de febrero de 2011, emitida por la Dirección Ejecutiva del PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA ALIMENTARIA; por lo que se REVOCA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal de la señora EDMIZ DUEÑES ROLDAN.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora EDMIZ DUEÑES ROLDAN y al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL para su cumplimiento y fines pertinentes.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

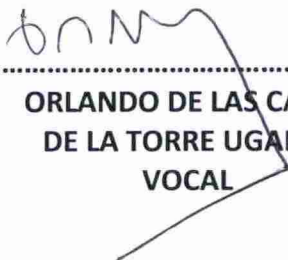
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

**CUARTO.-** Devolver el expediente al MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.

**QUINTO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



ORLANDO DE LAS CASAS  
DE LA TORRE UGARTE  
VOCAL



GUILLERMO BOZA PRO  
PRESIDENTE



DIEGO HERNANDO  
ZEGARRA VALDIVIA  
VOCAL