



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

RESOLUCIÓN Nº 00698 -2013-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1227-2013-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LEIBNITZ EDELMIRO PALACIOS ORTÍZ.
ENTIDAD : PROVIAS DESCENTRALIZADO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
SUSPENSIÓN DE OCHO (8) DÍAS SIN GOCE DE HEBER

SUMILLA: *Se declara fundado el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral Nº 404-2013-MTC/21, del 13 de marzo de 2013 y, en consecuencia, se revoca la Resolución Directoral Nº 261-2013-MTC/21, del 26 de abril de 2013, emitidas por la Dirección Ejecutiva de Provias Descentralizada; por aplicación del principio de inmediatez respecto del señor LEIBNITZ EDELMIRO PALACIOS ORTÍZ.*

Lima, 3 de julio de 2013

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Nº 213-2010-MTC/21, del 16 de febrero de 2010, la Dirección Ejecutiva de Provias Descentralizada instauró procedimiento administrativo disciplinario a un grupo de servidores, por la supuesta malversación de fondos ocurrida en el Saldo de la Obra: “Rehabilitación y Mejoramiento de la Carretera Cátac - Chavín - San Marcos, tramo: Túnel Kahuish - San Marcos”.
2. El 24 de mayo de 2011, la Comisión Especial de Procesos Investigatorios de Provias Descentralizado mediante Informe Nº 43-2011-MTC/21.CPP1 recomienda ampliar la instauración del procedimiento administrativo disciplinario e incluir a otros servidores que no fueron considerados, entre ellos, al señor LEIBNITZ EDELMIRO PALACIOS ORTIZ, en adelante el impugnante.
3. Mediante Resolución Directoral Nº 718-2011/MTC/21, del 05 de julio de 2011, la Dirección Ejecutiva de Provias Descentralizada instaura procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, quien en su calidad de administrador del Saldo de la Obra: “Rehabilitación y Mejoramiento de la Carretera Cátac - Chavín - San Marcos, tramo: Túnel Kahuish”, habría incumplido con sus deberes laborales establecidos en los incisos a) y b) del artículo 39º del Reglamento Interno de Trabajo de Provias Departamental, aprobado por Resolución Directoral Nº 472-2003-MTC/22, los incisos a), f) y h) del artículo 46º e incisos h) e i) del artículo 100º del Reglamento Interno de Provias Rural, aprobado por Resolución Directoral Nº 102-2006-MTC/21, y por inobservancia del Principio de Eficiencia y el Deber de Responsabilidad de la Función Pública, establecidos en el numeral 3) del artículo



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

6º y numeral 6) del artículo 7º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública¹.

4. Presentados los descargos del impugnante², y tomando en cuenta el Informe Nº 01-2013-MTC/21.CEPI.RD.1021-2012, la Dirección Ejecutiva de Provías Descentralizada mediante Resolución Directoral Nº 261-2013-MTC/21, del 13 de marzo de 2013, impuso al impugnante la sanción de suspensión de ocho (8) días sin goce de haber, por incumplir sus deberes laborales establecidos en los incisos a) y b) del artículo 39º del Reglamento Interno de Trabajo de Provías Departamental, los incisos a), f) y h) del artículo 46º e incisos h) e i) del artículo 100º del Reglamento Interno de Trabajo de Provías Rural.
5. Al no encontrarse conforme con la Resolución Directoral Nº 261-2013-MTC/21, el impugnante interpuso recurso de Reconsideración contra la misma, para que en base a las nuevas pruebas aportadas se revoca la decisión y se declare la nulidad del artículo tercero de la citada resolución.
6. Mediante Resolución Directoral Nº 404-2013-MTC/21, del 26 de abril de 2013³, la Dirección Ejecutiva de Provías Descentralizada declaró improcedente el recurso de reconsideración antes mencionado, considerando que el mismo no se encuentra sustentado en nueva prueba que justifique la revisión del análisis ya efectuado.

¹ Ley Nº 27815- Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

(...)”

“Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

(...)”.

² Mediante Informe Nº 033-2011-MTC/21.UGTD.LPO del 10 de agosto de 2011.

³ Notificada el



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

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la Resolución Directoral N° 404-2013-MTC/21, el impugnante interpuso el 26 de abril de 2013 recurso de apelación contra ésta; solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y, consecuentemente, se declare de nulidad de las Resoluciones Directorales N° 261-2013-MTC/21 y N° 404-2013-MTC/21, argumentando que se ha vulnerado el principio de inmediatez y el principio de nom bis in idem.
8. Mediante Oficio N° 662-2013-MTC/21, la Unidad Gerencial de Asesoría Legal de Provías Descentralizado remite al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el escrito presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951⁵, el 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/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria

⁴ **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;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo. (...).”

⁵ **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”.

⁶ 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”

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 17º 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 el 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 17º del Reglamento del Tribunal, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM.
 - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18º 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 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 del expediente administrativo se aprecia que el impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por el Texto Unico 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 al tener el impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso además de las disposiciones del 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 en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.



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

De la oportunidad de la aplicación de la sanción

15. Esta Sala, en atención al lapso de tiempo que transcurrió entre el 24 de mayo de 2011, fecha en la cual la entidad toma conocimiento de la presunta falta cometida por el impugnante, esto es, con la recomendación de incluirlo en el procedimiento administrativo disciplinario, y el 13 de marzo de 2013, fecha de la imposición de la sanción, considera necesario pronunciarse sobre si el período que media entre estos 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 TUO⁷.
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, (Ibidem. Comentario a la Casación 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”⁸.

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 dos (2) meses que media entre la toma de conocimiento de los hechos por la entidad empleadora y la inclusión del impugnante en la investigación y el periodo de más dieciocho (18) meses que median entre la presentación de descargos y la imposición de la sanción se encuentran 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:

⁷ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 32º, debe observarse el principio de inmediatez”.

⁸ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Sexto.



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

- 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 despido⁹.

18. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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:*
 - (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*

⁹Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

¹⁰ 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”

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 comprendido entre el 24 de mayo de 2011, fecha en que la Comisión Especial de Procesos Investigatorios mediante Informe N° 43-2011-MTC/21.CPP1 recomendó incluir al impugnante en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado con anterioridad mediante Resolución Directoral N° 213-2010-MTC/21, y el 5 de julio de 2011, fecha en que se instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante mediante Resolución Directoral N° 718-2011/MTC/21, ha transcurrido más de un (1) mes, excediendo el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para imputar la falta.
- 20. Asimismo, en cuanto al proceso de volición, se observa que desde el 10 de agosto del 2011, fecha en que el impugnante presentó sus descargos, hasta el 13 de marzo de 2013, fecha en la que se emitió la Resolución Directoral 261-2013-MTC/21 que impone la sanción al impugnante, han transcurrido un (1) año y siete (7) meses, excediendo el plazo razonable que tenía la entidad empleadora para sancionar respecto a la falta imputada; siendo incluso que si se toma en cuenta desde el 28 de enero de 2013, fecha de la última reconfirmación de la Comisión Especial de Procesos Investigatorios, hasta la emisión de la Resolución Directoral 261-2013-MTC/21, ha transcurrido más de un (1) mes.
- 21. En otros términos, de la revisión del expediente administrativo se advierte que la falta en la que incurrió el impugnante es de comprobación objetiva e inmediata y no ameritaba mayor desarrollo ni evaluación por parte de la entidad empleadora en su calificación, por lo que no existe justificación para la demora en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario seguido contra éste, como en el caso de las sucesivas resoluciones de reconfirmación de la Comisión Especial de Procesos Investigatorios.

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

24.may.2011	5.Jul.2011	10.Ago.2011	13.Mar.2013
Entidad toma conocimiento de la falta	Se efectúa imputación y se solicita descargos	Impugnante presenta descargos	Imposición de sanción Resolución Directoral N° Directoral 261-2013-MTC/21



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

22. 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 ...”¹¹, 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 toma de conocimiento de la falta por parte de la SUNAT y la emisión del acto sancionatorio, que pudieran justificar el período que llevó adoptar una decisión en el procedimiento disciplinario iniciado.

23. 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 Nº 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”¹².

De lo que se desprende que la inacción de la entidad empleadora para imponer una sanción durante tan prolongado lapso de tiempo puede ser válidamente atribuida a su decisión de condonar la falta cometida; más aún cuando se tiene en cuenta que, de la revisión del expediente y sus recaudos, se aprecia que durante dicho período éste continuó en el ejercicio de sus funciones con normalidad.

24. 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 más de dieciocho (18) meses, por lo que no resulta pertinente pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos por el impugnante.

25. 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

¹¹ Sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Décimo.

¹² Sentencia recaída en el Expediente Nº 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”

los funcionarios responsables cumplan con dicha reestructuración para la mejora de la gestión de la entidad.

26. Finalmente, sin perjuicio de lo expuesto respecto al principio de inmediatez, es preciso agregar también que dentro de un procedimiento administrativo disciplinario no puede haber concurrencia de imputación por infracciones a normas laborales del Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento, y de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, por cuanto dichas normas responden a distintos ámbitos de aplicación, recogen diferentes supuestos, son de naturaleza distinta, establecen sanciones diferenciadas, y responden a situaciones jurídicas completamente distintas, con lo que se estaría vulnerando el derecho de defensa del administrado y por ende el debido procedimiento administrativo, al estar éste en estado de incertidumbre respecto al tipo y gravedad de la infracción administrativa que se le imputa, así como el tipo de sanción que pudiera imponérsele.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Directoral N° 404-2013-MTC/21, del 13 de marzo de 2013, y en consecuencia, se REVOCA la Resolución Directoral N° 261-2013-MTC/21, del 26 de abril de 2013, emitidas por la Dirección Ejecutiva de PROVÍAS DESCENTRALIZADO; por aplicación del principio de inmediatez respecto del señor LEIBNITZ EDELMIRO PALACIOS ORTÍZ.

SEGUNDO.- Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la sanción impuesta que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor LEIBNITZ EDELMIRO PALACIOS ORTÍZ.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LEIBNITZ EDELMIRO PALACIOS ORTÍZ y a la Dirección Ejecutiva de PROVIAS DESCENTRALIZADO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a PROVIAS DESCENTRALIZADO.

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).



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”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

GUILLERMO BOZA PRO
PRESIDENTE

DIEGO HERNANDO
ZEGARRA VALDIVIA
VOCAL