



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

**RESOLUCIÓN Nº 01817 -2014-SERVIR/TSC-Primera Sala**

EXPEDIENTE : 3404-2014-SERVIR/TSC  
IMPUGNANTE : ROSA LUZ RETO QUINDE  
ENTIDAD : PODER JUDICIAL  
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
AMONESTACIÓN VERBAL

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSA LUZ RETO QUINDE contra la Resolución de Gerencia de Administración Distrital Nº 206-2014-GAD-CSJPI-PJ, 31 de julio de 2014, emitida por la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Piura del Poder Judicial; debido a que se ha acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 31 de octubre de 2014

**ANTECEDENTES**

1. El 10 de julio de 2014, mediante Oficio Nº 1064-2014-UAYF-GAD-CSJPI/PJ, la Jefatura de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Piura del Poder Judicial, en adelante la entidad, puso en conocimiento de la Gerencia de Administración Distrital que en el reporte mensual de control de inasistencias Injustificadas y Tardanzas que superan el límite permitido, correspondiente al mes de junio de 2014, se registraron ingresos fuera del horario de tolerancia, entre otros, de la señora ROSA LUZ RETO QUINDE, en adelante la impugnante, quien se desempeña como Técnico Judicial I, quién registró tardanzas que habrían acumulado un total de setenta y dos (72) minutos en el mes de junio de 2014, superando así el límite establecido en el literal b) del numeral 7.2.5 de la Directiva Nº 004-2013-GG-PJ – “Normas para el Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia del Personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo Nº 728 y Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS)”, aprobada por Resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial Nº 129-2013-GGPJ<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Directiva Nº 004-2013-GG-PJ – “Normas para el Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia del Personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo Nº 728 y Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS)”, aprobada por Resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial Nº 129-2013-GGPJ

**7.2 DE LAS INASISTENCIAS Y TARDANZAS**

“7.2.5 Con respecto a las tardanzas:

(...)



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

2. Ante ello, con Resolución de Gerencia de Administración Distrital N° 163-2014-GAD-CSJPI-PJ, del 16 de julio de 2014, la Gerencia de Administración Distrital de la entidad, resolvió abrir proceso administrativo disciplinario contra la impugnante, solicitándole a su vez que cumpla con remitir sus descargos, otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los mismos, por la presunta inobservancia de los artículos 11º, inciso a) del artículo 41º, el inciso b) del artículo 42º y el artículo 78º del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ<sup>2</sup>, en adelante el RIT, y de la Directiva N° 004-2013-GG-PJ “Normas para el Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia del Personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS) en el Poder Judicial”, aprobado por la Resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial N° 129-2013-GG-PJ, al registrar durante el mes de junio de 2014 un total de setenta y dos (72) minutos de tardanza.
3. Mediante escrito de fecha 24 de julio de 2014, la impugnante presenta sus descargos, manifestando, entre otros, lo siguiente:

b) Tomando en cuenta los principios de razonabilidad, proporcionalidad, inmediatez, objetividad, honestidad y justicia, que se contemplan en el artículo 76º del Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá como tolerancia máxima al límite de cuarenta y cinco (45) minutos de tardanzas en el mes para efectos de la aplicación las medidas disciplinarias”.

<sup>2</sup> **Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ**

“**Artículo 11º.-** Los trabajadores que lleguen a su centro de trabajo, con posterioridad a la hora de ingreso establecida, tendrán una tolerancia de 10 minutos.

Pasado el tiempo de tolerancia, podrán ingresar a laborar siempre y cuando el jefe inmediato superior lo autorice expresamente. Para ello, registrarán su ingreso y presentarán la Boleta de Autorización respectiva. El descuento remunerativo de la tardanza se realiza en forma directamente proporcional al tiempo no laborado y se aplicarán, de ser reiteradas, las medidas disciplinarias correspondientes.

“**Artículo 41º.- Son deberes de los trabajadores**

a) Respetar y cumplir los dispositivos legales y administrativos establecidos, así como lo dispuesto por el presente Reglamento Interno de Trabajo.

(...)

“**Artículo 42º.- Son obligaciones de los trabajadores**

b) Concurrir puntualmente a sus labores, respetando los horarios vigentes y registrar personalmente su ingreso y salida, mediante los medios que para tal efecto ponga a su alcance el Poder Judicial.

“**Artículo 78º.- Se tipifican como faltas, todas aquellas que establece la legislación laboral vigente, así como las que se establezcan en el presente Reglamento y complementariamente, las Directivas que se generen para tal fin. Entre las que señala la ley tenemos:**

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



## “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

## “Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- (i) Para que exista una aplicación debida del procedimiento administrativo sancionador, debe existir una concordancia objetiva, no factible de presunción, entre la conducta sancionable y la aplicación de la sanción para el caso específico.
  - (ii) Debe declararse la nulidad del acto impugnado, ya que vulnera el principio de legalidad, tipicidad, debido procedimiento, por discordancia entre los hechos imputados y la norma aplicada.
  - (iii) Se estaría vulnerando el derecho de motivación administrativa, al no existir un razonamiento jurídico entre los hechos evidenciados y las normas a aplicarse, asimismo, se estaría vulnerando el derecho de defensa toda vez que no se le ha permitido la contradicción de los hechos imputados.
  - (iv) Que no se le estaría aplicando la normativa adecuada, ya que en el presente caso no existe una presunta comisión de falta grave.
4. Con Resolución de Gerencia de Administración Distrital N° 206-2014-GAD-CSJPI-PJ<sup>3</sup>, del 31 de julio de 2014, la Gerencia de Administración Distrital de la entidad sancionó a la impugnante con amonestación verbal, por haber acumulado en el mes de junio de 2014, setenta y dos (72) minutos en tardanzas, superando el límite máximo de tolerancia de cuarenta y cinco (45) minutos en el mes, contraviniendo lo establecido en el inciso b) del numeral 7.2.5 de la Directiva N° 004-2013-GG-PJ<sup>4</sup>, infringiendo el artículo 11º, el inciso a) del artículo 41º, el inciso b) del artículo 42º y el artículo 78º del RIT.

<sup>3</sup> Notificada a la impugnante el día 31 de julio de 2014.

<sup>4</sup> **Directiva N° 004-2013-GG-PJ- “Normas para el Control de Asistencia, Puntualidad y Permanencia del Personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS) en el Poder Judicial”, aprobada por Resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial N° 129-2013-GG-PJ**

**“7.2. De las Inasistencias y tardanzas**

(...)

7.2.5. Con respecto a las tardanzas: (...)

b) Tomando en cuenta los principios de razonabilidad, proporcionalidad, inmediatez, objetividad, honestidad y justicia, que se contemplan en el artículo 76º del Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá como tolerancia máxima el límite de cuarenta y cinco (45) minutos de tardanzas en el mes para efectos de la aplicación de las medidas disciplinarias”.

**“7.6. De las faltas disciplinarias**

7.6.3. Las faltas de carácter disciplinario son las siguientes: (...)

i) Impuntualidad reiterada que supere el tiempo de tolerancia mensual de cuarenta y cinco (45) minutos. (...)”

**“7.7. De las sanciones**

7.7.2. Las medidas disciplinarias a las faltas cometidas a los literales i), j), y k) del numeral 7.6.3. son:

a) Amonestación verbal, la que será efectivizada por el Jefe Inmediato Superior, por primera vez.

b) Amonestación escrita, con copia a su legajo persona, por segunda vez.

c) Multa del dos (02) % de la remuneración total del trabajador, por tercera vez. (...).



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 6 de agosto de 2014, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia de Administración Distrital N° 206-2014-GAD-CSJPI, del 31 de julio de 2014, solicitando se declare la nulidad del acto impugnado, bajo los mismos argumentos señalados en su escrito de descargo de fecha 24 de julio de 2014, agregando lo siguiente:
- (i) La entidad se excedió del plazo razonable que tenía para imponerle una sanción, vulnerando con ello el principio de inmediatez.
  - (ii) Se ha vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, en tanto que se ha considerado como norma a aplicar el artículo 78° del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, así como el literal 6.1.4. del Instructivo N° 001-2009-GPEJ-GG-PJ, cuando la presunta falta cometida no es considerada como una relacionada con la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.
  - (iii) Se habría vulnerado el principio de debido procedimiento administrativo en tanto que el conjunto de actos y diligencias tramitados no conducen a la emisión de un acto administrativo, sino por el contrario a la nulidad de pleno derecho.
6. Mediante Oficio N° 766-2014-GAD-CSJPI/PJ, la Gerencia de Administración Distrital de la entidad, remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. 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>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;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;



## “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

## “Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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.

8. 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 primera 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.
9. En tal sentido, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la primera 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.
10. 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, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
  - (iii) Cumple formalmente con los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal.
11. Considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito

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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

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

12. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente se aprecia que la impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra 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, al tener la 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 RIT, las disposiciones del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como cualquier otro documento en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la entidad.

De la comisión de la falta imputada

13. De acuerdo a lo señalado en el numeral 4 de la presente resolución, mediante Resolución de Gerencia de Administración Distrital N° 206-2014-GAD-CSJPI-PJ, del 31 de julio de 2014, se sancionó a la impugnante con amonestación verbal por acumular setenta y dos (72) minutos de tardanza en el mes de junio de 2014, excediendo con ello el límite de tolerancia de 45 minutos acumulados en tardanzas en un mes, según lo establecido en el literal b) del numeral 7.2.5 de la Directiva.
14. Al respecto, el literal b) del numeral 7.2.5 de la Directiva, señala lo siguiente: “...se entenderá como tolerancia máxima al límite de cuarenta y cinco (45) minutos de tardanzas en el mes para efectos de la aplicación las medidas disciplinarias”. (SIC)
15. Asimismo, el literal i) del numeral 7.6.3 de la Directiva establece como falta de carácter disciplinario: “Impuntualidad reiterada que supere el tiempo de tolerancia mensual de cuarenta y cinco (45) minutos”.
16. En el caso en concreto, se advierte del reporte de ingreso normal, tardanzas y faltas del personal de junio de 2014, que la impugnante acumuló, durante ese periodo, setenta y dos (72) minutos en tardanzas, superando el tiempo de tolerancia mensual de cuarenta y cinco (45) minutos. En virtud de lo cual, se encuentra acreditada la falta imputada a la impugnante.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

De la supuesta vulneración del principio de inmediatez

17. En relación con la presunta vulneración del principio de inmediatez, previsto en el artículo 31º del TUO, alegada por la impugnante en su recurso de apelación, quien sostuvo que la entidad le impuso sanción disciplinaria vulnerando el plazo legal razonable después de haber tenido conocimiento de la falta, corresponde evaluar si por el transcurso del tiempo, en el presente caso existió o no la afectación al referido principio.
18. Al respecto, cabe precisar que el Tribunal Constitucional distingue como momentos de aplicación del principio de inmediatez:
- 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.
  - El *proceso de volición*, que consiste en la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido<sup>8</sup>.
19. Asimismo, con relación al principio de inmediatez el Tribunal mediante Resolución de Sala Plena Nº 003-2010-SERVIR/TSC<sup>9</sup>, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria, entre otros, los siguientes:
- “...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).
  - “... 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).
  - “En cuanto a la oportunidad en la que se debe invocar la aplicación del principio de inmediatez (...) se distinguen:*
    - 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”.*
    - 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”.*

<sup>8</sup> Todas las referencias son tomadas de la sentencia recaída en el Expediente Nº 00543-2007-PA/TC, Fundamento Séptimo.

<sup>9</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 Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

- (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).*
20. En el presente caso, en cuanto al proceso de cognición se aprecia que el periodo transcurrido desde el 10 de julio de 2014, fecha en la cual la Gerencia de Administración Distrital de la entidad tomó conocimiento de la presunta falta cometida por la impugnante, al 17 de julio de 2014, fecha en la cual la entidad comunicó a la impugnante las faltas imputadas en su contra, se encuentra dentro del plazo razonable que tenía la entidad empleadora para instaurar procedimiento disciplinario.
21. En cuanto al proceso de volición, se observa que el periodo transcurrido desde el 25 de julio de 2014, día siguiente del vencimiento del plazo de presentación de los descargos, al 31 de julio de 2014, fecha de imposición de la sanción, se encuentra dentro del plazo razonable que tenía la entidad empleadora para imponer a la impugnante una sanción administrativa.
22. De lo anterior, se puede concluir que la entidad cumplió con el plazo razonable establecido para sancionar este tipo de faltas conforme a lo establecido en el numeral 6.5 de la Directiva N° 004-2013-GG-PJ, la misma que indica que sólo en los casos de tardanzas e inasistencias injustificadas las sanciones deben imponerse a más tardar dentro del mes siguiente en que ocurrió la falta. En el presente caso, la falta a sancionar son las tardanzas incurridas en el mes de junio de 2014, por lo que al haber emitido y notificado la Resolución de Gerencia de Administración Distrital N° 206-2014-GAD-CSJPI-PJ, que contiene la sanción de amonestación verbal el 31 de julio de 2014, se ha dado cumplimiento a la citada normativa.
23. Por lo expuesto, esta Sala estima que en el presente caso no se ha transgredido el principio de inmediatez.





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”  
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

24. En consecuencia, se estima que corresponde declarar infundado el recurso de apelación y confirmar la sanción de amonestación verbal impuesta a la impugnante por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSA LUZ RETO QUINDE contra la Resolución de Gerencia de Administración Distrital N° 206-2014-GAD-CSJPI-PJ, del 31 de julio de 2014, emitida por la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Piura del PODER JUDICIAL; por lo que se CONFIRMA el acto impugnado.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora ROSA LUZ RETO QUINDE y a la Corte Superior de Justicia de Piura del PODER JUDICIAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**TERCERO.-** Devolver el expediente a la Corte Superior de Justicia de Piura del PODER JUDICIAL.

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

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

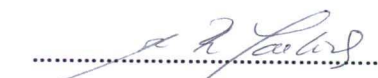
Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL



LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE



ANA ROSA CRISTINA  
MARTINELLI MONTOYA  
VOCAL