



PERÚ

Ministerio
de Justicia

Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos-SUNARP

“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

RESOLUCION JEFATURAL N° 010 -2016-SUNARP/ZR.IV-JEF

Iquitos, **03 MAR 2016**

VISTO: El Escrito S/N, de fecha 21.12.2015 formulado por el Sr. Arnulfo Rioja Romaina, Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Zona Registral N°IV-Sede Iquitos; y,

CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES

Que, conforme es de verse del Escrito del Visto, el recurrente Arnulfo Rioja Romaina, que ocupa el cargo de *Jefe de la Unidad Planeamiento y Presupuesto de la Zona Registral N°IV-Sede Iquitos*, se dirige a Jefatura Zonal, a fin de solicitar como **pretensión principal: El cambio de status de régimen laboral de trabajador con cargo de confianza a trabajador de plazo indeterminado**, con cargo estructural Categoría E3, Código 67061504, Clasificación SP-DS, con efecto retroactivo a la vigencia de la modificación del CAP de la SUNARP del año 2009, el cargo que ocupa ya no es cargo de confianza, sino Servidor Público-Directivo Superior. **En forma subordinada solicitó: El reconocimiento de los beneficios de laudo arbitral vigente**, por aplicación de la resolución vinculante del Tribunal del Servicio civil, Resolución N°01856-2013-SERVIR/TSC-Primera Sala. También señala como precedente la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00528-2013-PATC-96-11-2013;



Que, mediante Resolución Jefatural N°100-2007-SUNARP/Z.R.IV-JZ, se designó a partir del 01 de agosto de 2007 en el cargo de confianza de Gestor en Presupuesto y Desarrollo al Sr. Arnulfo Rioja Romaina, cargo actualmente denominado como Unidad Planeamiento y Presupuesto;

Que, con Laudo Arbitral de fecha 19 de marzo de 2014, el Tribunal Arbitral resolvió la negociación colectiva del pliego de reclamos del período 2012-2013, Exp. N° 020-2013-MTPE/2/14, entre la FITRASINARP y la SUNARP; que fue complementada con el proveído de fecha 02 de abril de 2014, emitido por el propio Tribunal Arbitral, que resolvió los alcances del referido Laudo, al precisar:



Primero: Aclarar que, los beneficios contemplados en el Laudo Arbitral de fecha 19 de marzo de 2014, tienen fuerza vinculante respecto de los trabajadores no afiliados siempre y cuando la organización sindical afilie a la mayoría absoluta de trabajadores.

Segundo: Aclarar que, en caso de trabajadores que desempeñan cargos de confianza, los beneficios contemplados en el Laudo Arbitral de fecha 19 de marzo de 2014, les serán

aplicables siempre y cuando dichos trabajadores se encuentren afiliados al SITRASUNARP, de acuerdo a sus estatutos

RESPECTO AL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Que, el artículo 28° de la Constitución Política del Estado dispone lo siguiente: Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga.

Con relación a la negociación colectiva en el sector público, el artículo 42° de la Constitución dispone: *"Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional"*.

Los parámetros previstos en la Constitución Política del Estado, en lo que respecta a la negociación colectiva en la Administración Pública se ciñe a lo regulado por el artículo 7° del Convenio N° 151 de la OIT, que señala que de ser necesario, los Estados miembros deben adoptar las *"medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones"*.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional desarrolló lo siguiente en el Fundamento N° 52 de la STC N° 0008-2005-PI/TC¹:

"(...) la Constitución reconoce en su artículo 42° el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42°, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Por ello, para una adecuada interpretación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, debemos tener presente el Convenio N° 151° de la OIT relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo en la administración pública".

Complementariamente, se tiene el Informe Legal N°427-2010-SERVIR/GG-OAJ que concluyó que el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos no se ejerce de modo irrestricto, sino que está sujeto a las limitaciones de la ley, entre ellas, las que regulan materias presupuestarias.

a) RESPECTO AL PERSONAL DE DIRECCIÓN:

¹ Mediante la cual se resolvió la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 43° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.

En tal contexto, la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad del Servicio Civil emitió el Informe Legal N° 238-2010-SERVIR/GG-OAJ, en el que precisó como elementos distintivos de un cargo directivo los siguientes: *i)* Tener mando sobre todo o parte del personal de la organización, esto es, tener la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes; *ii)* Dicho poder debe ser formal, esto es, estructurado, derivar del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad; *iii)* Ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; *iv)* Tener la capacidad de adoptar decisiones.

Finalmente, en la STC N° 3361-2011-PA/TC², el Tribunal Constitucional señaló en el fundamento 7 que el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él.

b) RESPECTO AL PERSONAL DE CONFIANZA:

Según lo establece el artículo 47° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informe son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

En la STC N° 03501-2006-PA/TC³, el Tribunal Constitucional desarrolló las características que presentan los trabajadores de confianza:

"11. Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

- a) *La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) *Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.*

² Mediante la cual se resuelve la demanda de amparo interpuesta por el señor Adrián Werner Montero Van Ginhoven contra la Promotora Opción S.A. EAFIC.

³ Mediante la cual se resuelve la demanda de amparo interpuesta por el señor Ricardo David Chávez Caballero contra el Banco Central de Reserva del Perú.



- c) *No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.*
- d) *Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.*
- e) *La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.*
- f) *El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza.*
- g) *No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N.° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N.° 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo.*
- h) *No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N° 012-92-TR, en su artículo 24, establece: "La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N.° 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios".*



c) ¿ES POSIBLE APLICAR LOS EFECTOS DE LO RESUELTO EN UN PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL PERSONAL DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA?

Es conveniente tomar como referencia el artículo 42° de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que señala:

"La Convención Colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o de confianza".

Conforme a la referida norma, el convenio colectivo beneficia a tres colectivos:

- a) A los afiliados a la organización sindical en representación de la cual se realizó la negociación colectiva.



- b) A los trabajadores que con posterioridad se afilien a la organización sindical, y,
- c) En caso tenga efecto erga omnes, a todo trabajador del ámbito.

De acuerdo a lo señalado Informe N° 07-2012-MTPE/2/14 emitido por la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, si se interpreta de manera literal los artículos 12° y 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se estaría prohibiendo el ejercicio del derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva de los trabajadores de confianza, colisionando de manera directa con la Constitución y los convenios 87 y 98 de la OIT.

Asimismo, en el citado informe se concluye literalmente lo siguiente: *“De acuerdo a lo señalado por el artículo 28° de la Constitución y el artículo 2° del Convenio OIT N° 87, todos los trabajadores, sin ninguna distinción, pueden constituir organizaciones sindicales y afiliarse a las mismas. Ello sin importar la categoría profesional a la que pertenezcan. No obstante, la LRCT en su artículo 12° sólo contempla la afiliación de un trabajador de confianza a una organización sindical siempre que ello esté permitido de manera expresa en su estatuto”.*

En ese sentido, en el Informe N° 399-2012-SERVIR/GPGRH emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos, se señala que respecto los servidores de carrera que percibiendo beneficios económicos obtenidos por negociación colectiva pasan a ocupar un cargo de dirección o de confianza mediante algunas de las modalidades de desplazamiento, deberán suspender la percepción de los referidos beneficios mientras dura la designación o encargatura, pues es incompatible la percepción de los referidos beneficios en tanto el trabajador ostente la condición de funcionario público haya sido encargado o designado a un puesto de dirección, o cargo de confianza.

Por lo tanto, respecto a si es factible que los beneficios derivados de un procedimiento de negociación colectiva alcancen a un empleado de dirección y/o de confianza, queda claro que tratándose de personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es posible que los mencionados efectos se aplique al personal de confianza, siempre que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita, tal como se ha señalado Informe N° 07-2012-MTPE/2/14 emitido por la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Sin embargo, *dicha calidad posibilidad no ha sido reconocida en el caso del personal de dirección o directivo superior, al tener como característica principal la representación del empleador frente a los trabajadores*

LA EVALUACIÓN RESPECTO A LA SOLICITUD DEL SR. ARNULFO RIOJA ROMAINA SOBRE EL CAMBIO DE STATUS DE RÉGIMEN LABORAL Y SI LE CORRESPONDE PERCIBIR BENEFICIOS RECONOCIDOS EN UN LAUDO ARBITRAL:

- a) SOBRE EL PRETENDIDO CAMBIO DE STATUS DE RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJADOR Y SU CONDICIÓN A PLAZO INDETERMINADO**

El reclamante solicita el cambio de status del régimen laboral, de manera equivocada, ya que el régimen laboral de todos los trabajadores que ingresan a laborar en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos es el de régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N°728, con la excepción del personal que ingresó vía la modalidad del régimen de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, que no es aplicable al caso en cuestión, tal y conforme lo señala la Ley N°26366, Ley de creación de la Sunarp, cuyo artículo 22° señala lo siguiente:

"Artículo 22°.- El personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos está comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada."

Dicha afirmación se apoya en el criterio que en reiteradas ocasiones ha sostenido el Tribunal Constitucional⁴. En el sentido que una ley no puede convertir el régimen laboral de un trabajador, salvo que éste lo admita expresamente, porque las normas no tienen efecto retroactivo y porque hacerlo, implicaría una violación del artículo 62° de la Constitución Política, que garantiza que los términos contractuales no pueden ser modificados por las leyes. En el presente caso, el Sr. Arnulfo Rioja Romaina, siempre ha pertenecido desde su ingreso a la Sunarp, el 01 de agosto de 2007, al régimen del Decreto Legislativo N°728, por lo que no es procedente dicho pedido.

De otro lado, su condición de trabajador a plazo indeterminado reclamada ya ha sido establecido por la propia Zona Registral, al consignar en las boletas de pago tanto la fecha de ingreso del trabajador, como el tipo de contratación, al consignarlo a plazo indeterminado. Como señala el artículo 4° del Decreto Supremo N003-97-TR (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728) señala:

"(...) En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado."

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad (...)"

Las excepciones a lo antes expuesto, para los casos de trabajadores a confianza que ocupan cargo de funcionarios en las entidades del estado, que no tienen la condición de plazo indeterminado; no se aplica en el presente caso, por lo que señalaremos a continuación, ya que la condición del trabajador no es de confianza:

b) SOBRE EL CAMBIO DE CATEGORÍA DE PERSONAL DE CONFIANZA A PERSONAL DE DIRECCIÓN

El trabajador en mención, ingresó con el cargo de confianza de Gestor en Presupuesto y Desarrollo, conforme a la Resolución Jefatural N°100-2007/Z.R.IV-JZ, dicha clasificación fue modificada por los instrumentos de gestión de la entidad, tal es así que por Resolución N°363-2009-SUNARP/SN de fecha 13 de noviembre de 2009, se modificó el Cuadro de Asignación de Personal-CAP de la Entidad y se aprobó el Presupuesto Analítico de Personal-

⁴ Expedientes N° 2095-2002-AAffC, 3466-2003-AAffC, 0070-2004-AAffC y 0762-2004-AAffC

PAP de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, en el cual se estableció para la Zona Registral N°IV-Sede Iquitos, la plaza de Gestor en Presupuesto y Desarrollo, categoría E3, clasificación SP-DS (Servidor Público-Directivo Superior); el cual se ha venido actualizando reiteradamente con las Resoluciones N°364-2013-SUNARP/SN de fecha 26 de diciembre de 2013, hasta los CAP provisional de la Sunarp, aprobado por Resolución Ministerial N°0020—2015-JUS de fecha 17 de febrero de 2015 y el CAP provisional reordenado, por Resolución N°076-2015-SUNARP/SN.

La asignación del cargo establecida por la Resolución N° 363-2009-SUNARP/SN, de Gestor en Presupuesto y Desarrollo, con la categoría E3, con la clasificación de Servidor Público- Directivo Superior, ahora denominado Jefe de la Unidad Planeamiento y Presupuesto, ratifica la condición de Directivo Superior del Sr. Arnulfo Rioja Romaina, no se requiere expedir ninguna resolución que indique tal cambio, ya que las mismas han sido emitidas en forma reiterada desde dicha fecha (año 2009), a los cuales el trabajador tuvo conocimiento, ya que es de público conocimiento de todos los trabajadores de la entidad, las resoluciones en mención.

En el Manual de Organización y Funciones de las Zonas Registrales, salvo la correspondiente a la Zona Registral N°IX-Sede Lima, en el artículo 19° se regula las funciones del Jefe Planeamiento y Presupuesto, las cuales cumple a cabalidad dicho servidor, ya que depende directamente del Jefe Zonal, con el que coordina sus funciones y tiene a su cargo personal que depende de sus decisiones, por lo cual no hay duda sobre su categoría laboral.



c) BENEFICIOS DERIVADOS DEL LAUDO ARBITRAL

En el presente caso, el Sr. Arnulfo Rioja Romaina, Jefe de la Unidad Planeamiento y Presupuesto, argumenta que le corresponde percibir los beneficios derivados del laudo arbitral, que resolvió el procedimiento de negociación colectiva del periodo 2012-2013, entre la FETRASINARP y la SUNARP, resuelto con fecha 19 de marzo de 2014, y su aclaración de fecha 02 de abril de 2014; en su condición de Directivo Superior, no le correspondería los beneficios laborales derivados del laudo arbitral, tal y conforme se ha detallado en el literal c) del punto 2.1 del presente Informe.

Los argumentos esgrimidos como la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00528-2013-PA/TC y la Sentencia del Tribunal del Servicio Civil, Resolución N°01856-2013-SERVIR/TSC-Primera Sala; que sirvieron de argumentos jurídicos por el reclamante, se refieren a procesos sobre el tema de despido arbitrario, en que cesó de modo arbitrario a trabajadores que tenían la condición de confianza y se les repuso a sus labores, las mismas que no se refieren a cambio de categoría, menos sobre que a trabajadores que tienen la condición de Directivo Superior, les corresponda los beneficios derivados de una Laudo Arbitral.



Que, conforme a la conclusión contenida en el Informe N°041-2016-SUNARP/ZR.IV-AL de fecha 25.02.2016, no es procedente el *cambio de status del régimen laboral, ni tampoco que se considere trabajador a plazo*

indeterminado, solicitados por el Sr. Arnulfo Rioja Romaina, dado a que el régimen laboral de todos los trabajadores que ingresan a laborar en la SUNARP es el de régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N°728, conforme lo señala el artículo 22° de la Ley N°26366, Ley de Creación de la Sunarp; siendo ampliamente apoyado en el criterio que en reiteradas ocasiones ha sostenido el Tribunal Constitucional⁵, en el sentido que una ley no puede convertir el régimen laboral de un trabajador, salvo que lo admita expresamente, porque las normas no tienen efecto retroactivo y porque hacerlo, implicaría una violación del artículo 62° de la Constitución Política, que garantiza que los términos contractuales no pueden ser modificados por las leyes. Tampoco es procedente el reconocimiento de los beneficios económicos derivados del laudo laboral solicitado por el reclamante Sr. Arnulfo Rioja Romaina, al tener la categoría laboral de Directivo Superior;

Que, en estricta aplicación del inciso k) del artículo 1° del MOF para las Zonas Registrales de la SUNARP, las Zonas Registrales tiene entre otras funciones, la de "Resolver en primera instancia los *reclamos*, denuncias y quejas que se presenten", por lo cual es competencia de esta Zona Registral avocarse y resolver el requerimiento formulado por el Sr. Arnulfo Rioja Romaina, Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 62° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNARP, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2013-JUS, la Jefatura Zonal está encargada de la dirección, ejecución, evaluación y supervisión de las actividades de la Zona Registral en armonía con la política y lineamientos generales establecidos por la Alta Dirección; y, de acuerdo a lo señalado en el literal t) le corresponde emitir las resoluciones de su competencia;

Que, por lo expuesto en los considerandos precedentes, se hace necesario declarar IMPROCEDENTE la pretensión principal y la pretensión subordinada, solicitados con el Escrito S/N de fecha 21.12.2015, por el reclamante, Sr. Arnulfo Rioja Romaina, Jefe de la Unidad Planeamiento y Presupuesto de la Zona Registral N°IV-Sede Iquitos, y, por consiguiente emitir el acto resolutivo correspondiente.

De conformidad con la Autonomía Económica y Administrativa establecida en el artículo 4° de la Ley N° 26636; y, en uso de las atribuciones conferidas por el inciso t) del artículo 63° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNARP, aprobado por Decreto Supremo N°012-2013-JUS, concordante con lo dispuesto por el inciso k) del artículo 1° del MOF para las Zonas Registrales de la SUNARP; así como, estando a la Resolución N°048-2016-SUNARP/SG de fecha 22 de febrero de 2016, y contando con la visación de la oficina de Asesoría Legal.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR, **IMPROCEDENTE** la solicitud sobre cambio de status de régimen laboral, así como el reconocimiento de los

⁵ Expedientes N° 2095-2002-AAffC, 3466-2003-AAffC, 0070-2004-AAffC, y 0762-2004-AAffC.

beneficios de laudo arbitral vigente, formulado por el Sr. Arnulfo Rioja Romaina, que ocupa el cargo de Jefe de la Unidad Planeamiento y Presupuesto de la Zona Registral N°IV-Sede Iquitos, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR, la presente Resolución al Sr. Arnulfo Rioja Romaina, Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; así como, a la Unidad de Administración de la Zona Registral N°IV-Sede Iquitos.

Regístrese y Comuníquese;



Abog. Antonio Gamarra Salinas
Jefe Zonal (e)
Zona Registral N° IV - Sede Iquitos



GSC/AL