



# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

### RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 09 -2019-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca, 14 ENE 2019

#### VISTO:

El Expediente N° 004-2016-GR.CAJ-DRTPE/DPSC; recurso de apelación de fecha 20 de diciembre del 2016, interpuesto por la señora ROSA ELVIRA RAMOS MALCA DE CAMPOS; Oficio N° 463-2018-GR.CAJ-DRTPE (MAD N° 4100471- Fs. 138), de fecha 13 de setiembre del 2018, y;

#### CONSIDERANDO:

##### Antecedentes:

Que, con Oficio N° 463-2018-GR.CAJ-DRTPE (MAD N° 4100471), de fecha 13 de setiembre de 2018, la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca se dirige al Gerente Regional de Desarrollo Social comunicando su abstención para participar en el presente caso y eleva los actuados a fin de que resuelva conforme corresponda;

##### Sobre la abstención:

Que, el artículo 97° numeral 2 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece como causal de abstención la siguiente: "2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el asunto, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración" (Resaltado nuestro);

Que, en ese sentido, es de verse que la hoy cuestionada Resolución Directoral n.° 102-2016- DRTPE/DPSC (Fs. 102 - 118), de fecha 13 de diciembre de 2016, ha sido emitido por la Abogada Yesica Rosa Díaz Quiroz, en su condición de Directora de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca; así, y estando a que el recurso de apelación planteado debe ser conocido por el (la) Director(a) de Trabajo y Promoción del Empleo de esta Entidad, cargo que a la fecha es ocupado por la profesional en comento, corresponde declarar fundada la abstención solicitada, ya que anteriormente ha emitido pronunciamiento sobre este caso. En ese contexto, la Gerencia Regional de Desarrollo Social, en su condición de superior jerárquico, asumirá competencia para resolver el incidente puesto a conocimiento;

##### Análisis:

Del hecho que originó el procedimiento sancionador

Que, mediante Orden de Inspección de fecha 04 de enero de 2016, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales referidas a: PDT Planillas electrónicas, T- Registro Plame, boletas de pago, registro de control de asistencia, seguro social y contratos de trabajo. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción n.° 007 - 2016-GR.CAJ-DRTPE/DPSC, de fecha 01 de febrero de 2016, que obra a fojas 78 al 85 del expediente sancionador, el cual determinó proponer una sanción económica de S/. 19, 750.00 (DIECINUEVE MIL SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES); por incumplimiento de las siguientes normas sociolaborales que a detalle son:

- **INFRACCION MUY GRAVE.-** Contendida en el artículo 31° de la Ley n.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 25, numeral 25.19 del Reglamento de la Ley n.° 28806, aprobado por Decreto Supremo n.° 019-2006-TR y modificatorias que a tenor expresa que: son infracciones muy graves "(...) no contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo (...)".

#### De la Resolución Apelada

Que, con fecha 13 de diciembre de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Directoral n.° 102-2016-GR-CAJ-DRTPE/DPSC, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse acreditado infracciones, muy graves en materia de relaciones laborales. Imponiendo a la recurrente una sanción económica por la suma de S/. 6 912.50 (SEIS MIL NOVECIENTOS DOCE CON 50/100 NUEVOS SOLES); por incumplimiento en la siguiente materia:

N.°	Materia	Conducta Infractora	Tipo de Infracción (RLGIT)	Trabajadores Afectados	Monto de la multa
01	Relaciones laborales	Registro de control de asistencia sin las formalidades mínimas de ley	Art. 25°, numeral 25.19 del D.S N.° 019-2006-TR, Muy Grave.	01	S/. 6, 912.50
Monto Total					S/. 6, 912.50

<sup>1</sup> Publicado el 20 de marzo de 2017 en el diario oficial "El Peruano".





# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

### RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 09 -2019-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca, 14 ENE 2019

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Que, dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación con fecha 20 de diciembre de 2016, contra de la resolución mencionada ut supra, que solicita se revoque dicha resolución sustentándose principalmente en los siguientes argumentos: (i) El sujeto inspeccionado refiere que el inferior en grado ha realizado mal la tipificación de la infracción, sustenta el apelante que se ha cumplido con presentar el registro de control de asistencia, sin embargo manifiesta que por desconocimiento se ha omitido las horas de entrada y salida del trabajador y por lo tanto es una infracción meramente formal, que no afecta al trabajador y se debió considerar como falta leve de conformidad con el artículo 23° de Decreto Supremo n.º 019- 2006-TR, (ii) Sustenta también que a la trabajadora ADELAIDA CAMPOS IDROGO, no le corresponde registrar su asistencia y como consecuencia no es obligatorio contar con el registro de asistencia y (iii) Y finalmente solicita la aplicación de la Ley N° 30222;

Que, mediante Resolución Directoral n.º 102-2016-GR-CAJ-DRTPE/DPSC, el inferior en grado impuso una sanción económica de multa a la apelante, ascendente a la suma de S/. 6, 912.50 (SEIS MIL NOVECIENTOS DOCE CON 50/100 NUEVOS SOLES) por haber incurrido en infracción, muy graves en materia de relaciones laborales;

Que, la inspección de Trabajo constituye una función pública, una responsabilidad del estado. Así, el Estado asume el deber de fomentar el empleo a través de la promoción de condiciones para el progreso social, y económico, las cuales deben de materializar no solo con la creación de normas que regulen la relación de dependencia propia de contrato de trabajo, sino, incluso con su participación como garante del cumplimiento de dichas normas por medio de la implementación de políticas de fiscalización de trabajo: En este orden de ideas se tiene que el sistema de inspección del trabajo tiene dentro de sus principales funciones: LA VIGILANCIA y LA EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIOLABORALES. Conforme se desprende del artículo 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806;

Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador se encuentra regulado en la Ley N° 28806; por el cual, de acuerdo al numeral 1 del artículo 2° establece respecto al funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se registrarán por los siguientes principios ordenadores: "Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes". Asimismo el inciso a) del artículo 44° de la misma norma acotada prescribe la Observación debido proceso, por el cual las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita poner sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho. Bajo esa misma interpretación legal, va en análisis para este despacho la debida motivación que el inferior la debido de realizar al momento de hacer la respectiva graduación de las infracciones correspondientes;

Que, el Tribunal Constitucional en reiteras ocasiones ha señalado que el Proceso Administrativo también se rige por estas garantías de administración de justicia. Así, ha dispuesto que (Expediente N° 330-2004-AA/TC) "Sobre la base de la constitución que señala, en su artículo 139°, inciso 3, como todo principio de todo proceso la observancia del debido proceso en las normas de procedimiento administrativo (artículo IV punto 1.2 de la Ley del Procedimiento Administrativo General) se ha venido a entender el principio del debido procedimiento, el mismo que significa que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho (...);"

Que, la doble instancia y/o pluralidad de instancia es un principio de la función jurisdiccional, consagrado en el numeral 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado. Y en este orden lógico jurídico, el derecho a la pluralidad de la instancia, el Tribunal ha sostenido que éste tiene por objeto garantizar que todo justiciable "tenga la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes formulados dentro del plazo legal (Expediente N° 03261-2005-AA/TC);"

Que, respecto al primer argumento que refiere que el inferior en grado ha realizado mal la tipificación de la infracción, sustentando que se ha cumplido con presentar el registro de control de asistencia, y que por desconocimiento se ha omitido las horas de entrada y salida del trabajador, que no afecta al trabajador y se debió considerar como falta leve de conformidad con el artículo 23° de Decreto Supremo n.º 019- 2006-TR; al respecto este despacho deja establecido que de conformidad con el artículo 1° del Decreto Supremo n.º 004-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo n.º 010-2008-TR, establece la obligación del empleador de implementar un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignen de manera personal el tiempo de labores, así mismo la obligación del registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o subcontratistas (negrita agregado). El artículo 2° del Decreto Supremo n.º 004-2006-TR modificado por el Decreto Supremo n.º 011-2006-TR, establece la información mínima que dicho registro debe contener: **nombre o razón social del empleador, número de Registro Único de Contribuyentes del empleador, nombre y número del documento de identidad del trabajador, fecha, hora y minutos de ingreso y salida de la jornada de trabajo y las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo** (negrita agregado). El artículo 3° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR y modificatorias, señala que; "El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose las medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida (...);" así mismo el artículo 5° de la referida norma, establece que el Registro de control de asistencia debe ser puesta a disposición cuando lo requiera la Autoridad Administrativa de Trabajo;

Que, en el caso de autos, se desprende que efectuada las actuaciones inspectivas por parte del inspector comisionado, se verifica que el sujeto inspeccionado no ha cumplido con la obligación de acreditar ante el inspector actuante contar con un registro de control de asistencia que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en la Ley; hecho que ha quedado constatado en las diligencias de comparecencia de fecha 25 de enero de 2016, en donde al haber exhibido ante el inspector de trabajo el registro de control de asistencia



# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL



### RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 09 -2019-GR.CAJ/GRDS

Cajamarca, 14 ENE 2019

del periodo julio 2015 a enero de 2016 no contenía los requisitos mínimos como: Nombre; denominación o razón social del empleador; Número de RUC del empleador, número de DNI del trabajador; fecha, hora y minutos de ingreso y salida de la jornada de trabajo; así como también las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo, la finalidad del Registro de Control de Asistencia es tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores que se consignarán de manera personal, el empleador está en la obligación de exhibir, en el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia, a todos los trabajadores de manera permanente el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, los tiempos de tolerancia si fuera el caso dejando en absoluta libertad al propio trabajador para que (libre, voluntaria y responsablemente) registre su ingreso y salida, debiendo entenderse el registro personal, sirve para acreditar el hecho cierto. El empleador solo puede impedir al trabajador que registre su ingreso, si es que el trabajador ingresó fuera de hora o vencida la tolerancia si lo hubiera; pero si se permitirá el ingreso del trabajador deberá registrar la asistencia y el trabajador registrará su salida al concluir la jornada, las actividades extra laborales que haya realizado o las horas extras realizadas voluntariamente. No hay sanción prevista al empleador por la prohibición para el ingreso del trabajador antes de la hora de ingreso al centro de labores; sin embargo la ley prohíbe cualquier registro de salida del trabajador, previo a la conclusión de las labores en dicho día. Si el trabajador se encuentra en el centro de labores antes de la hora de ingreso o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto (y el trabajador voluntariamente a consentido) la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador. El establecimiento de esta presunción relativa concuerda con los principios protectores que debe articular al derecho laboral a favor de los trabajadores, sin que por ello se deje en estado de indefensión al empleador, el que podrá acreditar que no se venía produciendo una prestación de este tipo, mediante prueba objetiva y razonable. Por lo que, es recomendable, que los empleadores adopten medidas suficientes que faciliten el retiro de los trabajadores inmediatamente después de cumplida la jornada laboral; en caso contrario, de verificarse la realización de labores en sobretiempo no remunerado, se aplicarán las sanciones conforme a la Ley N° 28806 y su reglamento D.S. N° 019-2006-TR. Los empleadores están en la obligación de poner a disposición o exhibir cuando requieran la Autoridad Administrativa de Trabajo, al representante designado por los trabajadores, cuando no haya sindicato, al trabajador sobre la información vinculada con sus labores y a toda autoridad pública que tenga tal atribución determinada por ley;

Que, de lo sustentado precedentemente, el registro de control de asistencia, cumple una función muy relevante, por cuanto es el medio que permite cuantificar el número de horas de la prestación del servicio del trabajador y como tal, es de obligatorio cumplimiento que en todo registro de control de asistencia se consigne la hora de entrada y salida de los trabajadores; el no consignarlo se presume la existencia de vulneración de derechos laborales fundamentales de los trabajadores, dada la asimetría que existe entre empleador y trabajador;

Que, si bien el sujeto inspeccionado ha presentado el registro de control de asistencia; sin embargo como puede verse a fojas 78 al 85 del referido expediente, el registro de control de asistencia carece de los elementos obligatorios contemplados por ley; en esencia el no haber consignado los datos exigidos, estamos ante un incumplimiento normativo relevante, lo que imposibilita a la autoridad administrativa de trabajo, poder determinar el número de horas o el tiempo de prestación del servicio que el trabajador brinda al empleador; en este orden de ideas el cumplimiento parcialmente o defectuoso del registro de control de asistencia, afecta directamente derechos fundamentales tales como las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador; es por ello que en forma copulativa se tiene que consignar toda la información, con la finalidad de cumplir con la norma y no sacar ventaja en desmedro de los trabajadores. En consecuencia si bien es cierto que el sujeto inspeccionado ha presentado el registro de control de asistencia del periodo julio 2015 a enero de 2016, el mismo, no cumple con los requisitos mínimos obligatorios exigidos en la normativa laboral, por lo tanto, al no haber acreditado la obligación formal del documento ante el inspector comisionado dicha infracción es de carácter insubsanable, ante el cual no existe argumento que pueda desvirtuar lo comprobado en la etapa inspectiva, en vista que, no se puede remediar un hecho pasado, que aconteció en el periodo de tiempo investigado (julio 2015 a enero de 2016) por el inspector comisionado; y finalmente queda claro que el registro de Control de asistencia busca no sólo el respeto irrestricto de la jornada laboral como un derecho fundamental del trabajador, sino también para la disminución de accidentes de trabajo, la disminución de las enfermedades profesionales y los rendimientos decrecientes; los mismos que generan a su vez mayores costos económicos para la empresa;

Que, de los actuados por el inspector comisionado se evidencia que con fecha 01 de febrero de 2016, después de dos requerimientos de comparecencia, finalmente el sujeto inspeccionado presenta un nuevo registro en donde se cumple con todos los requisitos de ley; sin embargo esto no alcanza para que no sea objeto de sanción dado que ya se ha determinado el incumplimiento defectuoso del registro de julio 2015 a 24 de enero de 2016. En este orden de argumentación fáctica y jurídica dada la relevancia que reviste el contenido obligatorio de los requisitos de ley, no puede ser considerada como falta leve, por lo que se acoge la multa impuesta por el inferior en grado;

Que, asimismo en cuanto al segundo argumento que establece que la trabajadora no tiene la obligación de registrar asistencia de la trabajadora Campos Idrogo Adelaida, al respecto tomando en consideración el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, norma que estableció disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. Solo se encuentran exceptuados de esta obligación los trabajadores de dirección, los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día. Negrita y subrayado agregado).

Que, visto el artículo normativo, se establece, que en el caso de los trabajadores de dirección y los que prestan servicios intermitentes durante el día, no están en la obligación de registrar su ingreso y salida en el registro de control de asistencia, al respecto es de señalar que el sujeto inspeccionado ha tenido la obligación legal de demostrar en cuál de los supuestos se encuentra la trabajadora (cargo de dirección o intermitente), no siendo suficiente el mero dicho del sujeto inspeccionado, sino que hará falta el aporte de medios probatorios para conseguir tal fin; Sin embargo esta solicitud queda desvirtuada a las acciones realizadas por el sujeto inspeccionado, dado que el 25 de enero de 2016 presenta unas hojas de asistencia en donde se consiga el nombre y a la vez está firmado por la trabajadora; siendo así y



# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

### RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 09 -2019-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca, 14 ENE 2019

al no haber acreditado que la trabajadora desempeña el cargo de dirección o realiza las labores de intermitencia, el sujeto inspeccionado está en la obligación de implementar el registro de control de asistencia con las formalidades de ley;

Que, respecto al tercer fundamento, en donde el apelante solicita la aplicación de la Ley N° 30222, sobre este extremo y de conformidad con la citada ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, en sus tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria, establece que "Durante el periodo de tres años referido en el primer párrafo de la presente Ley, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso. Esta Disposición no se aplicara en los siguientes supuestos: a) infracciones muy graves que además afecten muy gravemente; a.- la libertad de asociación y libertad sindical y b.- las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación b) Infracciones referidas a la contravención de: i) la normatividad vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera su forma de contratación, y la normatividad vigente sobre prohibición del trabajo forzoso a obligatorio, c) Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que haya ocasionado la muerte o invalidez permanente al trabajador, d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente y; revisando la resolución emitida con fecha 13 de diciembre de 2016, el inferior en grado a fojas 117 ha efectuado la aplicación de dicha norma, aplicando la reducción del 35% de la multa propuesta por el inspector actuante; y siendo esto así, no corresponde aplicar dos veces la reducción de la multa para un mismo caso;



Que, respecto a los principios ordenadores de la inspección de trabajo, ante ello podemos argumentar que las actuaciones inspectivas y la resolución impugnada se encuentra debidamente realizada conforme a ley y se ajustada a derecho, principios y a la legislación en materia inspectiva vigente enumerando los hechos, las diligencias en materia inspectiva transgredida y la base legal para la interposición de las multas, las que se encuentran dentro del rango que la ley prevé para estas, de acuerdo al D.S. N° 012-2013-TR., Decreto Supremo que modifica el reglamento, el cual entro a vigencia a partir del 01 de marzo del 2014, donde se aprueba las nuevas escalas de multas por infracción laborales tanto como para la microempresas, pequeña empresa, medianas y gran empresa derogándose e incorporándose varios numerales y artículos a la misma, entre ellos el nuevo cuadro de la cuantía de las sanciones con el que se ha seguido el debido procedimiento, asimismo cabe precisar que la Resolución Sancionadora ha sido emitida conforme lo establece la ley y según las facultades que le confiere la Ley; en ese sentido y de la revisión de los actuados se puede señalar que no se logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no se encuentra asidero legal ni fáctico que desvirtúe lo constatado por el inspector y lo resuelto por el inferior en grado, motivo por el cual el recurso administrativo interpuesto deviene en infundado;

Que, estando al DICTAMEN N° 143-2018-GR.CAJ/GRDS-PMJV; Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, modificado con la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981 y Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** DECLARAR LA ABSTENCIÓN de la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca para resolver el pedido formulado por la empresa RAMOS MALCA DE CAMPOS ROSA ELVIRA, en ese sentido, la Gerencia Regional de Desarrollo Social ASUME COMPETENCIA para resolver el incidente puesto a conocimiento.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora RAMOS MALCA DE CAMPOS ROSA ELVIRA, identificada con RUC N° 10401520142, en contra de la decisión administrativa contenida en la Resolución Directoral N° 102-2016-GR-CAJ/DPSC, de fecha 13 de diciembre del 2016. *Dándose por agotada la vía administrativa.*

**ARTÍCULO TERCERO:** CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 102-2016-GR-CAJ/DPSC, de fecha 13 de diciembre de 2016, por los fundamentos en la presente resolución.

**ARTÍCULO CUARTO:** DERIVAR el expediente administrativo a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca para los fines pertinentes.

**ARTÍCULO QUINTO:** DISPONER que Secretaría General de esta Entidad NOTIFIQUE la presente Resolución a la señora RAMOS MALCA DE CAMPOS ROSA ELVIRA, en su domicilio señalado en autos, *domicilio procesal* ubicado en el Jr. Contamana N° 594 – Cajamarca, y a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en su *domicilio procesal* sito en el Jr. Baños del Inca N° 230 – Urbanización Cajamarca, de acuerdo a los Arts. 18° y 24° de la Ley N° 27444 y D.S. N° 006-2017-JUS.

**ARTÍCULO SEXTO:** PUBLICAR la presente resolución en el portal de Transparencia del Gobierno Regional Cajamarca, en el plazo de tres (03) días, en atención a la R.M. N° 398-2008-PCM y al Memorando Múltiple N° 115-2010 –GR.CAJ/GGR, de fecha 08 de julio de 2010.

