



Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe Legal N° 34-2026-GRA/GRTPE-AL de fecha 01 de abril de 2026, emitido por la Oficina de Asesoría Legal de esta Gerencia; el Auto Directoral N° 015-2026-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 20 de marzo del 2026; y el recurso de apelación de fecha 23 de marzo del 2026 (Doc. 9388465, Exp. 5678622), presentado por la empresa EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR S.A.C.

CONSIDERANDO:

Que, el Texto Único y Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece en su artículo 72° lo siguiente: *"Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas"*.

Así también, el artículo 73° del mismo cuerpo normativo, señala lo siguiente: *"Para la declaración de huelga se requiere: a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socio económicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos. b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases; c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación (...)"*.

De otro lado, el Decreto Supremo N° 014-2022-TR de 24 de julio de 2022, a través del cual se modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, establece en su artículo 65° que: *"La comunicación de la declaración de huelga a que alude el inciso c) del Artículo 73 de la Ley, se sujeta a los siguientes requisitos: a) Comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con una anticipación de cinco (5) días hábiles o de diez (10) días hábiles tratándose de servicios públicos esenciales, señalando el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación. En la comunicación debe constar la declaración jurada del Secretario General de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley. Asimismo, tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando; b) Copia simple del acta de votación; Copia simple del acta de asamblea (...)"*.

Que, en relación a los recursos de apelación en sede administrativa, se tiene que, el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, prescribe en su artículo 220°: *"El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en*





Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico”.

Que, mediante Informe Legal N° 34-2026-GRA/GRTPE/AL de fecha 01 de abril de 2026, el Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, se pronunció en relación al recurso de apelación de fecha 23 de marzo de 2026, presentado por Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C., en contra del Auto Directoral N° 015-2026-GRA/GRTPE-DPSC de fecha 20 de marzo del 2026, a través del cual se resolvió: *“Declarar PROCEDENTE, la comunicación de HUELGA indefinida, a materializarse el día 06 de abril de 2026, presentada por el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR S.A.C, realizada a través del escrito con Registro N° 9370062(...)”*

Que, de acuerdo al informe legal señalado, los requisitos para la procedencia de comunicación de huelga que la apelante observa por cuanto no habrían sido verificados por la Autoridad Administrativa de Trabajo en primera instancia, son los siguientes: **a)** Sobre el ámbito, duración, fecha y hora de inicio (Considerandos tercero y quinto de la apelada) y sobre la obligación de que la decisión de huelga se adopte en la forma que expresamente determinen los estatutos (Considerando quinto de la apelada); **b)** Sobre el objeto de la huelga (Considerando tercero de la apelada); **c)** Sobre la obligación de presentar la Declaración Jurada suscrita por otro dirigente sindical (Considerando cuarto de la apelada); **d)** Obligación de Presentar el Acta de Asamblea refrendada por notario público (Considerando quinto de la apelada); **e)** Sobre la Nómina del personal indispensable (Considerando séptimo de la apelada).

Que, efectuada la evaluación de los argumentos que esgrime la apelante, se advierte lo siguiente: **Respecto al primer punto objeto de apelación**, la empresa apelante sostiene que el propio Auto Directoral N°015-2026-GRA/GRTPE-DPSC reconocería inconsistencias entre la comunicación de huelga, el acta de asamblea y la votación sindical, pretendiendo validar las mismas, refiriendo la citada empresa que tales inconsistencias constituyen las siguientes: que i) en el acta de asamblea lo expresamente votado , según lo consignado en acta , en contraposición a los acuerdos colocados NO coinciden con lo votado por los integrantes del sindicato, ii) en cuanto al acta de votación contiene información diferente a la que obra en acta de asamblea y iii) la comunicación de huelga cursada, a su vez contiene información diferente y contraria a lo acordado en el acta de asamblea.

Al respecto, en cuanto a este primer requisito aludido por la apelante, el mismo que se encuentra contenido en el literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, se advierte que la organización sindical cumplió con presentar el “Acta de Asamblea General Extraordinaria Presencial del Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. “ de fecha 15 de marzo del 2026, la misma que contiene los acuerdos adoptados por el sindicato respecto de la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores, entre ellos: a) El motivo de la huelga, la misma que tendría como objeto el incumplimiento a la solución de su pliego de reclamos 2025-2026, precisando en su carta de comunicación de fecha 17 de marzo del 2026 “Falta de voluntad de dar solución al pliego de reclamos del





Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

periodo 01 de marzo del 2025 al 28 de febrero del 2026"; b) Día y hora de inicio de la huelga (07:00 horas del día 06 de abril del 2026), así como de su duración, con la precisión de que esta será indefinida hasta la solución integral del pliego de reclamos; c) Ámbito de la huelga, con la precisión de que solo comprende a los trabajadores afiliados a dicha organización sindical y que laboran en la planta de la empresa embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. ubicado en la Calle La Florida N°204-206, Huaranguillo, del distrito de Sachaca, provincia y departamento de Arequipa.

En ese sentido, al realizarse una revisión sistemática de los documentos presentados, esto es , la comunicación de huelga, el acta de asamblea y la votación sindical siendo esta concordada con el marco normativo aplicable, en particular el numeral 1.6 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General sobre el principio de informalismo que refiere: *"Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público"*, se verifica que el Auto Directoral materia de apelación no reconoce inconsistencias sino que identifica al igual que esta segunda instancia el cumplimiento de dicho primer requisito contenido en el literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT, respecto a tener que señalar el ámbito de la huelga, el motivo, su duración, el día y hora fijados para su iniciación, puesto que si bien la documentación presenta ciertas diferencias en cuanto a los citados requisitos, estos no se contraponen unos respecto de los otros correspondiendo realizar una interpretación favorable a su admisión.

De otro lado, en cuanto al argumento de la apelante referido a la obligación de que la decisión de huelga se adopte en la forma que expresamente determinen los estatutos, la cual se encuentra prevista en el literal b) del artículo 73 de la LRCT, cuyo cumplimiento no habría sido advertido por la autoridad de primera instancia.

Al respecto, del Acta de Asamblea General Extraordinaria presentada por la organización sindical, se advierte que después de la votación por la huelga , se realizó una segunda votación donde se señaló fecha, hora, además de los trabajadores comprendidos, posteriormente se realizó una tercera votación sobre horas extras y una cuarta sobre personal indispensable, siendo que las decisiones adoptadas respecto de cada una de ellas se adoptaron con la mayoría de los trabajadores afiliados votantes asistentes a la asamblea, por lo que corresponden ser estimadas, lo cual a su vez guarda conformidad con el primer párrafo del artículo 62 del D.S. N°011-92-TR, el cual refiere: *"La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos , siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea (...)"*, en ese sentido, si bien la apelante precisa que la decisión democrática no se limita a la mera existencia de una votación sino que exige que los trabajadores conozcan y voten de manera expresa el objeto de la medida de fuerza, corresponde precisar que el artículo 73 de la LRCT en su literal a) determina que para la declaración de huelga se requiere: *"Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses*





Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos”, siendo este propio de la misma, sin lo cual no podría siquiera advertirse de la intención de dar inicio a tal medida, por lo que debe entenderse a este como único objeto posible, lo que sin embargo, no enerva la obligación de la autoridad administrativa de trabajo de verificar que efectivamente la medida obedezca a dicho objeto, ya sea que este se desglose en i) derechos de los trabajadores o ii) intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el considerando 3.a) de la Resolución Directoral General N°0147-2018-MTPE/2/14 de fecha 16 de julio del 2018, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En tal sentido, respecto de este primer argumento, se advierte que no se enerva la declaración del cumplimiento de señalar el ámbito, duración, fecha y hora de inicio y sobre la obligación de que la decisión de huelga se adopte en la forma que expresamente determinen los estatutos, debiendo confirmarse el Auto Directoral N°015-2026 en dicho extremo.

Respecto del segundo punto; la empresa apelante refiere que no sería cierto lo señalado en el Auto Directoral N°015-2026 respecto a que al ser el motivo de la medida de huelga el incumplimiento a la solución del pliego de reclamos 2025-2026, su objeto sea la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores.

Al respecto, de conformidad con lo establecido en la Resolución Directoral General N°0147-2018-MTPE/2/14 de fecha 16 de julio del 2018, debe tenerse presente que la huelga en defensa de intereses socioeconómicos o profesionales y de derechos laborales tiene lugar en más de un escenario:

- Por un lado, el literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT establece que las declaratorias de huelga pueden tener por objeto la defensa de los “intereses socioeconómicos o profesionales” de los trabajadores en ella comprendidos, lo cual, por lo general, se produce en un escenario de negociación colectiva.
- Por otro lado, el mismo literal a) del artículo 73 del TUO de la LRCT establece que las declaratorias de huelga pueden tener por objeto la defensa de los “derechos” de los trabajadores en ella comprendidos, el cual tiene lugar dentro del marco de un conflicto derivado de la interpretación o aplicación de una norma ya existente, sea legal o convencional. Sobre este último escenario, el artículo 63 del Reglamento de la LRCT indica que: “en el caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, los trabajadores podrán declarar la huelga cuando el empleador se negare a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada”, lo cual nos traslada al escenario de un proceso judicial terminado, con sentencia firme que acredita la negativa del empleador a cumplir la disposición legal o convencional.

En el presente caso, el motivo de la medida de huelga es el incumplimiento a la solución del pliego de reclamos 2025-2026, de manera que, este tiene que ver con un escenario de negociación colectiva y si bien, la organización sindical no adjunta documento que acredite dicho punto, de conformidad con el





Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

principio de presunción de veracidad establecido en el numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N°27444, esto debe tenerse por cierto salvo prueba en contrario. No obstante, en lo que concierne al objeto de la huelga el cual sería la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos de los trabajadores, estando a la comunicación de huelga, no se desprende que este precedida de una sentencia firme que acredite algún incumplimiento laboral por parte del empleador.

En esa línea, conforme a lo señalado, correspondería tener presente la declaratoria de huelga en el extremo referido a la defensa de intereses socioeconómicos o profesionales y no sobre los derechos laborales cuya defensa alega el sindicato en su escrito de comunicación de huelga, en tanto no cumple con lo previsto en el artículo 63 del Reglamento de la LRCT, empero, se advierte también que la apelante en su escrito de "Apersonamiento y solicitud de declaración de IMPROCEDENCIA de huelga indefinida" de fecha 18 de marzo del 2026 adjuntó el Acta de Reunión Pliego de Reclamos Exp. N°042-2025-SDNC de fecha 23 de enero del 2026 en el que se acordó unificar la Comisión del pliego de reclamos 2025-2026 con la Comisión del pliego de reclamos 2026-2027, por lo que al haberse extendido el plazo de vigencia para su solución por 2 años (2025-2027) no se verificaría la existencia de un conflicto colectivo existente vigente.

Por lo expuesto, estando a los fundamentos expuestos respecto de los cuales la organización sindical ha incumplido con sustentar el motivo de la huelga así como su objeto, corresponde estimar que el sindicato no ha cumplido el requisito materia de observación por parte de la apelante.

Respecto del tercer punto; la empresa apelante indica que en el caso específico correspondía que la Declaración Jurada presentada por la organización sindical haya sido suscrita no solo por el secretario general sino también por otro dirigente sindical.

Al respecto, de conformidad con el segundo párrafo del literal a) del artículo 65 del Reglamento de la LRCT se señala expresamente lo siguiente: "(...)En la comunicación debe constar la declaración jurada del Secretario General de la organización sindical de que la decisión se ha adoptado cumpliéndose con los requisitos señalados en el inciso b del artículo 73 de la Ley (...)".(subrayado es nuestro), de manera que, estando al artículo al cual se hace remisión se tiene que para la declaración de huelga se requiere: "b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos (...)", correspondiendo tener presente que el estatuto de dicha organización sindical, modificado el 27 de noviembre del 2023, en su artículo 30 señala de forma expresa que el secretario general debe "Firmar la declaración Jurada en caso de realizar una paralización o huelga conjuntamente con el dirigente que la asamblea elija", requisito con el que no se ha cumplido, al contener la Declaración Jurada presente únicamente la firma del secretario general, correspondiendo estimar dicho argumento de la parte apelante, de conformidad con el principio de legalidad previsto en el numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N°27444.

Respecto del cuarto punto; la empresa apelante señala que el Acta de Asamblea presentada correspondía ser refrendada por notario público, de conformidad con el segundo párrafo del literal b) del artículo 73 de la LRCT.





Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

Al respecto, conforme se precisó en el Auto Directoral 015-2026 que es materia de apelación debe tenerse presente que la formalidad referida no resulta exigible no solo por cuanto dicho extremo fue modificado por el D.S. N°014-2022-TR de fecha 23 de julio del 2022 que modificó el artículo 65 del D.S. N°011-92-TR, conforme al cual basta con la presentación de una copia simple del acta de asamblea para que la organización sindical comunica respecto al plazo de huelga, sino también, porque actualmente este no es un requisito exigible por el Ministerio de Trabajo y que se puede verificar en los Autos Directorales emitidos con posterioridad al 23 de julio del 2022.

Por lo tanto, estando a lo expuesto, corresponde desestimar el argumento referido por la apelante debiendo confirmarse el Auto Directoral N°015-2026 en dicho extremo.

Respecto del quinto punto; la empresa apelante observa la nómina presentada por la organización sindical debido a que de la relación de trabajadores de servicios mínimos (personal indispensable) que comprende un total de 70 trabajadores, tomando en cuenta lo expuesto en el Acta de Reunión -Personal Indispensable -Exp. 009-2025-SDNC, 08 trabajadores no realizarían labores indispensables, 01 trabajador se encontraría con restricción médica y 04 trabajadores se encontrarían programados para vacaciones.

Al respecto, sobre dicho argumento, la apelante agrega que las observaciones las realiza por cuanto el total de trabajadores observados que hacen un número de 13 solo pueden ser cubiertos por otros trabajadores afiliados al sindicato, sin que ello signifique que la empresa este exigiendo que la nómina de 70 trabajadores solo deba ser cubierta por personal afiliado al sindicato en cuestión, siendo prueba de ello que dentro del listado de 70 trabajadores omitiendo a los 13 trabajadores observados se encuentra personal no sindicalizado o afiliado a otro sindicato sin que la empresa haya presentado algún tipo de cuestionamiento u observación al respecto.

Precisa que los trabajadores observados no se encuentran afiliados al sindicato que ha comunicado la huelga y que los mismos no pueden ser considerados en la nómina de personal indispensable, pudiendo ser dichos puestos únicamente cubiertos por personal afiliado al sindicato, adjuntando a efecto de acreditar este punto: i) Acta de puestos indispensables del 2025, ii) boletas de pago de 8 trabajadores de las cuales estando al anterior documento, se tiene que no laboran en puestos indispensables, iii) MOF de 8 trabajadores, que en el mismo sentido acreditan que no laboran en puestos de esa característica, iv) Informes del Servicio de Medicina Ocupacional y de la Coordinadora de Logística, con el que se acredita la imposibilidad de otro trabajador de no poder desempeñarse en un puesto indispensable por imposibilidad de salud, v) Documentos de vacaciones de 4 trabajadores, programados para el mes de abril del 2026, con lo que acredita la imposibilidad de otros 4 trabajadores para desempeñar labores indispensables durante la huelga prevista, así como también vi) La relación que contiene el detalle nombre por nombre de las personas que ocupan todos y cada uno de los puestos indispensables, Exp. N°0009-2025-SDNC.

Por lo tanto, al no haberse cumplido con dicho requisito, corresponde estimar el presente argumento de la parte apelante.





Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

De conformidad con lo expuesto anteriormente, debe precisarse que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo verificar el cumplimiento de un requisito legal expreso: que la comunicación de huelga al empleador contenga la documentación mínima exigida por la Ley y su Reglamento. La verificación de dicho cumplimiento forma parte del control de legalidad que corresponde ejercer a la Autoridad en el marco de sus competencias.

En tal sentido, al haberse advertido la existencia de las falencias anteriormente precisadas respecto de la documentación que se acompañó al escrito de comunicación de declaración de huelga indefinida presentado por el SINKR UNIFICADO, se tiene que este último no cumple con lo establecido en el artículo 73 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo así como en el artículo 65 del Reglamento de la LRCT respecto de los requisitos previstos por el ordenamiento jurídico vigente para que resulte procedente la declaración de huelga, desnaturalizando así su finalidad.

Por lo expuesto, se advierte que la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa ha omitido verificar adecuadamente los requisitos para dar lugar a la procedencia de la comunicación de huelga conforme al artículo 73 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 65 de su Reglamento, toda vez que la decisión adoptada debe sustentarse en la aplicación directa y sistemática de los requisitos expresamente establecidos por la normativa vigente.

Al respecto, corresponde precisar que lo expuesto no se sustenta en una formalidad irrelevante o accesoría, sino en el incumplimiento de requisitos legales expresos y sustanciales, de acuerdo a lo previsto en el artículo 73 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 65 de su Reglamento, así como en el propio estatuto vigente de la organización sindical.

Por consiguiente, de acuerdo a lo expresado precedentemente, se tiene que, los argumentos esgrimidos por el apelante enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que, corresponde revocar el Auto Directoral N° 015-2026-GRA/GRTPE-DPSC, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, al haberse verificado que la organización sindical no ha cumplido con presentar la totalidad de requisitos exigibles para la procedencia de la comunicación de huelga y en la forma prevista por ley.

Teniendo en cuenta la normativa invocada en los puntos precedentes, los hechos acreditados a través de la documentación obrante en el expediente administrativo, los argumentos del recurso de apelación presentado, y el informe legal emitido por la Oficina de Asesoría Legal, esta Gerencia Regional, establece que, los argumentos de apelación esbozados por la empresa EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR S.A.C., corresponden ser estimados en parte. En tal sentido, al estado de trámite del procedimiento, corresponde declarar fundado en parte el recurso de apelación planteado, en consecuencia, revocar el acto administrativo materia de impugnación.





Resolución Gerencial Regional

N° 038-2026-GRA/GRTPE

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por Resolución Ejecutiva Regional N° 294-2025-GRA/GR.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación de fecha 23 de marzo del 2026 (Doc. 9388465, Exp. 5678622) interpuesto por la empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. contra el Auto Directoral N° 015-2026-GRA/GRTPE-DPSC, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente informe; en consecuencia, se resuelve: **REVOCAR** el Auto Directoral N° 015-2026-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 20 de marzo del 2026, que resolvió: *"Declarar **PROCEDENTE**, la comunicación de HUELGA indefinida, a materializarse el día 06 de abril de 2026, presentada por el SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR S.A.C, realizada a través del escrito con Registro N° 9370062 "*, al haberse verificado que la organización sindical no ha cumplido concurrentemente con los requisitos sustanciales para la procedencia de la comunicación de huelga previstos en el artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 65° de su Reglamento.

Artículo Segundo: Declarar **IMPROCEDENTE** la comunicación de huelga indefinida programada por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C.

Artículo Tercero: **NOTIFICAR** al Sindicato Unificado de Trabajadores de Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C, y a la empresa Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C, con la presente resolución.

Artículo Cuarto: Publicar la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el 01 de abril del año dos mil veintiséis.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo