



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Huaraz, 06 de Enero del 2025



Firmado digitalmente por MORENO  
MERINO Nilton Fernando FAU  
20571436575 soft  
Presidente De La Csj De Ancash  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 06.01.2025 16:52:10 -05:00

## RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000011-2025-P-CSJAN-PJ

**VISTO:** la carta N° 0003-2025-USJ-GAD-CSJAN-PJ presentada por la servidora JANETT HARIKLIA PINEDA HUAYANEY.

### CONSIDERANDO:

**Primero:** Constituye atribuciones del presidente de la Corte Superior de Justicia, representar al Poder Judicial, así como dirigir la política de la institución en el ámbito del distrito judicial conforme lo establecen los incisos 1) y 3) del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concordancia con lo normado en los incisos 1) y 3) del artículo 9 del Reglamento de Organizaciones y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ.

**Segundo:** A través del documento del visto, la servidora Janet Hariklia Pineda Huayaney presenta su renuncia al cargo de Jefe de la Unidad de Servicios Judiciales, argumentado básicamente que: **i)** renuncia a la Jefatura de la Unidad de Servicios Judiciales, por razones de índole estrictamente familiar que requieren su atención prioritaria, hecho que le impide continuar con la alta demanda y responsabilidades que exige el cargo; **ii)** se disponga su retorno a la plaza de origen, esto es, analista II – Presidencia de la CSJAN).

**Tercero: Sobre la motivación de resoluciones administrativas:** El derecho de la motivación de las resoluciones judiciales, para la doctrina y la jurisprudencia, se encuentra inmerso en los principios del debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva, convirtiéndose ello en una garantía para todos los justiciables, a fin de lograr fallos judiciales que no sean arbitrarios, es por ello que, la obligación de los jueces de motivar sus resoluciones tiene como finalidad justamente que los justiciables sepan de manera cierta y precisa en base a qué elementos y por qué es que se ha arribado a una determinada conclusión, es más, el Tribunal Constitucional respecto al tema en comento señala: *"4. En cuanto a la exigencia de motivación de resoluciones judiciales, este Colegiado ha sostenido en reiterada jurisprudencia que "uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de proceso, lo que es acorde con el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución. La necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y, al mismo tiempo, un derecho constitucional de los justiciables. Mediante ella, por un lado, se garantiza que la administración de justicia se lleve a cabo de conformidad con la Constitución y las leyes (artículo 45 y 138 de la Constitución) y,*





## Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

por otro, que los justiciables puedan ejercer de manera efectiva su derecho de defensa”<sup>1</sup>.

**Cuarto:** El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en el artículo 6, señala de manera concreta como debe materializarse la garantía de la motivación de resoluciones administrativas: “6.1. La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. 6.2. Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo. 6.3. No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.

**Quinto:** Ya en el ámbito administrativo, este derecho, ha sido específicamente precisado en la Sentencia N.º 8495-2006 PA/TC, fundamento 33 que precisa: “El fundamento principal por el que se habla de un debido proceso administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la administración como la jurisdicción están indiscutiblemente vinculadas a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés del administrado, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”; asimismo, en el Expediente 00156-2012-POHC/TC, el mismo tribunal ha señalado que “En reiteradas oportunidades el Tribunal ha precisado cuáles son las garantías del derecho al debido proceso reconocidas por la Constitución y conforme a lo estándares en esta materia derivados del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y, en particular, de las resoluciones de los organismos internacional de protección de los derechos humanos, especialmente las emanadas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, la Corte Interamericana). Sobre este aspecto es necesario volver a destacar que las garantías mínimas del debido proceso deben observarse no solo en sede jurisdiccional, sino también en la administrativa sancionatoria, corporativa y parlamentaria. Así lo estableció la Corte Interamericana en la sentencia recaída en el caso del Tribunal Constitucional vs. Perú, de fecha 31 de enero de 2001, cuando enfatizó que “[s]i bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula Garantías Judiciales, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos” precisando que “el elenco de garantías mínimas establecido en el numeral 2 del mismo precepto se aplica también a [!]os órdenes [civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter: corporativo y parlamentario] y, por ende, en ese tipo de materias el individuo tiene también el derecho, en general, al debido proceso que se aplica en materia penal

<sup>1</sup> Expediente N° 0896-2009-PHC/TC-LIMA.





## Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

**Sexto:** En este orden de ideas, y conforme lo señalado en el considerando cuarto, el incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14<sup>o</sup> de TUO de la Ley N° 27444<sup>2</sup>. En el primero, al no encontrarse dentro del supuesto de conservación antes indicado, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10<sup>o</sup> de la misma Ley.

**Séptimo: Sobre el contrato de trabajo:** la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo número 003-97 TR, en el artículo 4, refiere: *“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. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)”*.

**Octavo:** A su turno el artículo 53 refiere que: *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”*.

**Noveno:** Por su parte el artículo 61 de la norma en mención indica que: *“El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo”*.

**Décimo:** En el ámbito jurisdiccional y a modo referencial, la casación laboral N° 520-2018-Junín precisa que: *“en cuanto a los contratos de naturaleza accidental de suplencia, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que se sustituya a un empleado estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido (suspensión perfecta o imperfecta) por alguna*

<sup>2</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Artículo 14<sup>o</sup>.- Conservación del acto 14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora. 14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes: (...) 14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. (...)”.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

*causa justificada, prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, de conformidad con el artículo 61° de la acotada norma”.*

**Décimo Primero: Análisis del caso en concreto:** Una vez presentada la renuncia materia de pronunciamiento, la Oficina de Personal procedió a emitir el informe N° 00007-2025-CP-UAF-GAD-CSJAN-PJ, del 06 de enero de 2025, que concluyo en los siguientes puntos: **i)** se acepte la renuncia de la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney, en el cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Ancash, a partir del 03 de enero del 2025, conforme a su carta de renuncia; **ii)** la servidora Mariela Margot Gómez Martínez viene supliendo a la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney, la misma que cuenta con renovación de contrato hasta el 31 de enero del año 2025, quien además se encuentra en periodo de lactancia.

**Décimo Segundo:** Mediante la carta del visto, la Jefa de la Unidad de Servicios Judiciales, Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney, en primer lugar, renuncia a la Jefatura de la Unidad de Servicios Judiciales, por razones de índole estrictamente familiar que requieren su atención prioritaria, hecho que le impide continuar con la alta demanda y responsabilidades que exige el cargo.

**Décimo Tercero:** Respecto a la renuncia, el inciso b) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que la renuncia o retiro voluntario del trabajador es causa de extinción del contrato de trabajo, lo que en la doctrina dominante se conoce como extinción de la relación laboral según su origen, es decir, por la voluntad unilateral del trabajador (renuncia).

**Décimo Cuarto:** La decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral, constituye causa suficiente para la extinción válida de ésta; no obstante, la voluntad de retirarse, no significa que no esté sujeto a ciertos requisitos o formalidades; toda vez que al originarse una relación laboral, se origina a la vez, una relación jurídica bilateral; por consiguiente, la extinción de la misma por decisión de una de las partes, requiere cuando menos, que dicha manifestación de voluntad sea transmitida a la otra parte, y guarde determinadas formalidades.

**Décimo Quinto:** En ese sentido, el artículo 18 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece que, en caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con treinta días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

**Décimo Sexto:** En ese orden de ideas, el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial aprobado mediante Resolución Administrativa N° 00099-2022-CE-PJ del 21 de marzo de 2022, señala que: *“El término de la relación laboral es la ruptura definitiva del vínculo laboral, que conlleva a que cese la obligación del servidor de*





## Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

*continuar prestando sus servicios y del Poder Judicial de abonar la remuneración. El término de la relación laboral es por: (...) b) renuncia (...)*”.

**Décimo Séptimo:** Cabe reiterar que constituyen atribuciones del presidente de la Corte Superior de Justicia, representar al Poder Judicial así como dirigir la política de la institución en el ámbito del distrito judicial conforme lo establecen los incisos 1) y 3) del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concordancia con lo normado en los incisos 1) y 3) del artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ, por lo que corresponder emitir el acto administrativo que dé por concluida las labores de la citada servidora en el cargo de Jefa de la Unidad de Servicios Judiciales.

**Décimo Octavo:** Mención aparte merece señalar que, ya el informe emitido por la Oficina de Personal ha hecho referencia a que, la servidora Mariela Margot Gómez Martínez viene supliendo a la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney; y, que la servidora suplente se encuentra el periodo de lactancia.

**Décimo Noveno:** Sobre este aspecto el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° Ley de productividad y competitividad laboral, en el artículo 16 señala: “*Son causas de extinción del contrato de trabajo:*

- a. *El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;*
- b. *La renuncia o retiro voluntario del trabajador;*
- c. *La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;*
- d. *El mutuo disenso entre trabajador y empleador;*
- e. *La invalidez absoluta permanente;*
- f. *La jubilación;*
- g. *El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;*
- h. *La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.”*

**Vigésimo:** Sobre lo anotado, naturalmente, no es materia de objeción el hecho que, al concluir las funciones de la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney en la plaza de Jefe de la Unidad de Servicios Judiciales de esta Corte Superior de Justicia, a razón de su renuncia, la misma debe retornar a su plaza titular, esto es, de analista II de la Presidencia, por ser su derecho, pues ya el último párrafo del artículo 61, segundo párrafo del reglamento citado, señala: “*(...) el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia*”, por lo que indefectiblemente, el contrato accidental de suplencia debe extinguirse.

**Vigésimo Primero:** Sin perjuicio de lo ya descrito, esta Presidencia, al margen de ser respetuosa de la normatividad y la protección a la madre en periodo de lactancia, tampoco puede ser ajena a los derechos laborales de los titulares, máxime si la extinción del contrato de suplencia en la presenta causa, es resultado de una causa justa, en tanto, el artículo 16, literal h) invocado en el apartado décimo noveno regula como causa de extinción del contrato de trabajo la terminación de la relación laboral por





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente ley; por lo que, siendo ello así, no puede continuar en sus funciones la servidora que ha sido contratada para sustituir y/o suplir a quien cuyo vínculo se suspendió para desempeñar el cargo de Jefa de la Unidad de Servicios Judiciales; consecuentemente, la oficina de personal deberá ejecutar la presente resolución, cautelando la readmisión del titular de la plaza a su plaza originaria.

**Vigésimo Segundo: Sobre la no renovación de contratos de suplencia en servidoras durante el período de lactancia:** La Ley N.º 28731, Ley que modifica el artículo 1 de la Ley N.º 27240 “Ley que otorga Permiso por Lactancia Materna”, señala en su numeral 1.1 del artículo 1: 1.1 *“La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento”*.

**Vigésimo Tercero:** La Ley 30367 - Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso, que modifica el inciso e) del artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece el siguiente texto: *“es nulo el despido que tenga por motivo: (...) e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de **causa justa para despedir**. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”*.

**Vigésimo Cuarto:** Esta disposición guarda especial conexión con el Convenio 183 OIT – Convenio sobre la protección de la maternidad, del año 2000, la cual en su artículo 8 define que *“1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, **excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia**. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”*

**Vigésimo Quinto:** De lo glosado puede desprenderse que el Estado protege a la madre desde la gestación del menor hasta las consecuencias de este estado; sin embargo, subsiste una excepción común en las normas antes invocadas, la misma que corresponde a la existencia de una causa justa, definiendo a esta como la existencia de un razonamiento lógico que se desprende de un sustento legal, el mismo que generará la extinción del derecho a seguir siendo contratado por uno accidental de suplencia; y,





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

que en el caso en concreto viene a ser el retorno de la titular de la plaza a su puesto titular de labores.

**Vigésimo Sexto:** Ya en un caso similar al presente, la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR mediante el informe técnico N° 000697-2024-SERVIR-GPGSC del 26 de abril de 2024, concluyó que: *“en caso la entidad opte por no renovar los contratos bajo modalidad de contratación directa de dichas servidoras, deberá sustentar su decisión en causas objetivas y razonables, ajenas a su condición de madre gestante o en periodo de lactancia o con licencia por maternidad. En estos casos, la carga de la prueba recaerá en el empleador, debido a que los motivos de la no renovación no deben estar relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo/a y a sus consecuencias (la licencia por maternidad o el periodo de lactancia).*

**Vigésimo Séptimo:** A mayor reforzamiento la Corte Suprema, mediante la casación laboral N° 520-2018-Junín, ha afirmado que: *“en cuanto a los contratos de naturaleza accidental de suplencia, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que se sustituya a un empleado estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido (suspensión perfecta o imperfecta) por alguna causa justificada, prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, de conformidad con el artículo 61° de la acotada norma”;* a partir de lo cual queda claramente establecido que el contrato por suplencia es temporal, sujeto además de una causa justificada, al retorno del titular de la plaza.

**Vigésimo Octavo:** Finalmente, es importante dejar expresamente establecido que, el hecho de renunciar a un cargo de confianza, NO IMPLICA DE MODO ALGUNO EXIMIR DE RESPONSABILIDAD AL SALIENTE, EN CASO DE PRESENTARSE ALGUNA CIRCUNSTANCIA QUE A ELLO CONLLEVE, por cualquier hecho que pudiera ser materia de investigación o sanción que se hubiera producido durante su permanencia en el ejercicio del cargo, como consecuencia del desempeño de sus funciones como servidor del Poder Judicial.

En tal contexto, y en uso de las facultades otorgadas por incisos 3) y 9) del artículo 90 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash, **RESUELVE:**

**Artículo Primero: SE DA POR CONCLUIDA** la designación de la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney en el cargo de confianza – Jefe de la Unidad de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia de Ancash, con efectividad a partir del día martes 07 de enero de 2025

**Artículo Segundo: DAR POR CONCLUIDA CUALQUIER** designación que se haya efectuado con motivo del ejercicio del cargo.

**Artículo Tercero: ENCARGAR** la Jefatura de Servicios Judiciales de la Corte Superior de Justicia al Jefe de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, hasta una futura designación del responsable.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

**Artículo Cuarto: DISPONER** que la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney, efectúe de manera personal, la entrega de cargo correspondiente, conforme a la normatividad vigente.

**Artículo Quinto: DISPONER** que la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney, con carácter obligatorio, cumpla con la presentación de su Declaración Jurada de Ingreso, Bienes y Rentas y la Declaración Jurada de Intereses, presentando ambas declaraciones juradas, dentro de los plazos establecidos en la Ley y el Reglamento de la materia.

**Artículo Sexto: PRECISAR** a la Dra. Janett Hariklia Pineda Huayaney, que la aceptación de su renuncia no implica de modo alguno eximirle de responsabilidad por cualquier hecho que pudiera ser materia de investigación y sanción, que se hubiera producido durante su permanencia en el ejercicio del cargo, como consecuencia del desempeño de sus funciones, como servidora de confianza del Poder Judicial.

**Artículo Séptimo: PONER** la presente resolución en conocimiento de la Gerencia de Administración Distrital, Jefatura de la Unidad de Administración y Finanzas, Jefatura de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, Jefatura de la Unidad de Servicios Judiciales, Coordinación del Área de Personal de los servidores nombrados en la presente resolución y de los demás interesados para los fines de Ley

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

Documento firmado digitalmente

\_\_\_\_\_  
**MILTON FERNANDO MORENO MERINO**  
Presidente de la CSJ de Ancash  
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ancash

NMM/hfs

