



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Calleria, 27 de Junio del 2024



Firmado digitalmente por BERMEO TURCHI Tullio Deifilio FAU  
20602729762 soft  
Cargo: Presidente De La Csj De Ucayali  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 27.06.2024 16:02:25 -05:00

**RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000354-2024-P-CSJUC-PJ**

**EXPEDIENTE N° : 053-2023-PAD-CSJUC-PJ**  
**INFRACTOR (A) : ERICK VALENZUELA SAAVEDRA**  
**PUESTO O CARGO : COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI.**

**VISTO:** El Expediente Administrativo N° 053-2023-PAD-CSJU-

PJ; y,

**I. CONSIDERANDO:**

- 1.1. Mediante Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013, en el Diario Oficial El Peruano, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia; así, como prestar servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
- 1.2. En ese sentido, se establece que, a partir del 14 de setiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, es aplicable a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos a los Decretos Legislativos N° 276 y 728; así, como aquellos que se encuentren en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y para todo aquel personal que desempeña función pública.
- 1.3. El artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.
- 1.4. En esa misma línea el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece “La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna





## Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”.

- 1.5. Estando a estas consideraciones, este despacho es competente como Órgano Sancionador para pronunciarse sobre la comisión de la falta del servidor Erick Valenzuela Saavedra, en su condición Coordinador de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

### II. ANTECEDENTES QUE DIERON LUGAR AL PROCEDIMIENTO:

- 2.1. A través del Contrato Administrativo de Servicios N° 007-2021-PJ (CAS – CONFIANZA) del 12 de julio del 2021, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali contrató como Coordinador de Planes, Presupuesto, Estudios y Proyectos al señor Clark Angulo Cumapa, durante el periodo del 12 de julio del 2021 al 03 de marzo del 2023.
- 2.2. Asimismo, mediante Contrato Administrativo de Servicios N° 039-2021-CSJUC-PJ, del 01 de noviembre del 2021 (Proceso CAS N° 011-2021), la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Ucayali contrató como Agente de Seguridad y Vigilancia al señor Paul Segundo Morales Angulo.
- 2.3. Ahora bien, con posterioridad a la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 039-2021-CSJUC-PJ, correspondiente al señor Paul Segundo Morales Angulo, se ha determinado que, pese a que el servidor precitado presentó la Declaración Jurada de no tener parentesco con trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, suscrito el 1 de noviembre del 2021, en los hechos sí mantenía parentesco en el tercer grado de consanguinidad con el señor Clark Angulo Cumapa, quien venía prestando servicios como Coordinador de Planes, Presupuesto, Estudios y Proyectos del mismo Distrito Judicial.
- 2.4. Mediante el Informe N° 197-2023-CRH-UAF-GAD-CSJUC-PJ, del 20 de marzo del 2023, la responsable de Escalafón y Registro, Abg. Nair Fiorella Rodríguez Montalvo, informó a la Coordinación de Recursos Humanos de esta Corte Superior de Justicia, la existencia de incompatibilidad por parentesco en tercer grado de consanguinidad, entre el servidor Paul Segundo Morales Angulo y el ex servidor Clark Angulo Cumapa (tío materno del servidor Paul), conforme al “Reporte de Posible Caso de Nepotismo y/o Incompatibilidad” del 20 de marzo del 2023, ver fojas 4.
- 2.5. Cabe precisar que, el hecho irregular - incompatibilidad por parentesco - configurado entre el servidor Clark Angulo Cumapa y el servidor Paul Segundo Morales Angulo, se generó con el ingreso de este último a la institución, es decir el hecho irregular inició el 01 de noviembre del 2021 y se prolongó hasta el 03 de marzo del 2023, fecha en la que el servidor Clark Angulo Cumapa dejó de trabajar en esta institución





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

- 2.6. A continuación, se emitió el Informe Técnico N° 000446-2023-CRH-UAF-GAD-CSJUC-PJ, de fecha 21 de noviembre del 2023, informe de precalificación de la Secretaria Técnica del PAD; que recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Erick Valenzuela Saavedra.
- 2.7. Prosiguiendo se emitió la resolución administrativa N° 00095-2023-UAF-GAD-CSJUC-PJ, 22 de noviembre del 2023, que resolvió dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Erick Valenzuela Saavedra, documento notificado el 01 de diciembre del 2023.
- 2.8. Sin embargo, transcurrido el plazo establecido en exceso, el mencionado servidor no presentó descargo alguno, lo que se deja constancia; en consecuencia, prosígase con el trámite del presente expediente administrativo.
- 2.9. El órgano instructor del presente PAD emitió el informe final N° 008-2024-UAF-GAD-CSJUC-PJ, de fecha 13 de mayo del 2024, recomendando la sanción de dos (2) días sin goce de remuneraciones para el servidor Erick Valenzuela Saavedra.
- 2.10. En merito a ello el órgano sancionador recaído en la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, emitió el Proveído N° 004747-2024-P-CSJUC-PJ, de fecha 10 de junio del 2024, avocándose al conocimiento de la presente causa administrativa y otorgándole el plazo de 3 días hábiles al servidor investigado a fin de poder solicitar la fijación de fecha y hora para la realización de informe oral; sin embargo transcurrido el plazo en exceso el servidor no ha presentado solicitud alguna, lo cual se deja constancia.
- 2.1. En consecuencia, estando el expediente expedito para resolver, se procederá a emitir el acto resolutorio correspondiente.

**III. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:**

- 3.1. Contrato Administrativo de Servicios N° 007-2021-PJ (CAS –CONFIANZA) de fecha 12 de julio del 2021, del señor Clark Angulo Cumapa.
- 3.2. Contrato Administrativo de Servicios N° 039-2021-CSJUC-PJ de fecha 01 de noviembre del 2021 (Proceso CAS N° 011-2021), del señor Paul Segundo Morales Angulo.
- 3.3. Declaración Jurada de no tener parentesco con trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, suscrito por el servidor Paul Segundo Morales Angulo.
- 3.4. Informe N° 197-2023-CRH-UAF-GAD-CSJUC-PJ del 20 de marzo del 2023, de la responsable de Escalafón y Registro, Abg. Nair Fiorella Rodríguez Montalvo.
- 3.5. Reporte de Posible Caso de Nepotismo y/o Incompatibilidad” del 20 de marzo del 2023, emitido por el Sistema del Poder Judicial.
- 3.6. Ficha de Ingreso del ex servidor Clark Angulo Cumapa de fecha 12 de julio del 2021.
- 3.7. Ficha de Ingreso del servidor Paul Segundo Morales Angulo de fecha 01 de noviembre del 2021.
- 3.8. Informe Escalafonario N° 007-2023-CRH-UAF-GAD-CSJUC-PJ.
- 3.9. Informe Escalafonario N° 006-2023-CRH-UAF-GAD-CSJUC-PJ.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

**IV. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y DE LA NORMA VULNERADA:**

**4.1. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA:**

El servidor Erick Valenzuela Saavedra, en su condición de Coordinador de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, habría cometido la siguiente falta:

- ✓ Haber actuado de forma negligente en el desempeño de sus funciones; toda vez que, no cumplió con efectuar la primera acción ante una nueva contratación de personal, consistente en realizar la verificación de los datos personales ante el Sistema de Personal de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial para descartar la existencia de una posible incompatibilidad y/o nepotismo; situación que generó el hecho irregular de incompatibilidad por parentesco con el ingreso del servidor Paul Segundo Morales Angulo a la institución, el 01 de noviembre del 2021, cuando su tío materno Clark Angulo Cumapa, ya se encontraba laborando para la Corte Superior de Justicia de Ucayali, situación que se prolongó en el tiempo hasta el 03 de marzo del 2023, fecha en la que el servidor Clark Angulo Cumapa dejó de trabajar.

**4.2. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:**

Se advierte, que el servidor Erick Valenzuela Saavedra habría incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que prescribe lo siguiente:

*“Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario*

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

*(...)*

*d) La negligencia en el desempeño de las funciones.*

*(...)”*

Teniendo en cuenta que la falta de negligencia en el desempeño de las funciones es considerada como una cláusula de remisión, se debe precisar qué función desempeñó con negligencia el presunto infractor, es por ello que procedemos a detallar los siguientes dispositivos normativos:

Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras

Aprobada mediante Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ, de fecha 14 de marzo del 2018, en donde se precisa que:





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

**“Artículo 33.** Son funciones específicas en la materia de Recursos Humanos:

(...)

**27. Dar cumplimiento a las disposiciones legales y administrativas emitidas por los órganos rectores gubernamentales, la Alta Dirección del Poder Judicial, la Gerencia General, la Gerencia de Recursos Humanos y/o los entes de control, relacionadas con los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Poder Judicial, así como con las Políticas Institucionales que le fueran aplicables a la Corte Superior de Justicia, en el ámbito de su competencia.**

(...)”

**Directiva N° 006-2008-CE-PJ “Normas y procedimientos para el control de nepotismo y/o incompatibilidad en el Poder Judicial”**

Aprobada mediante Resolución Administrativa N° 087-2008-CE-PJ, de fecha 10 de abril del 2008, la cual indica lo siguiente:

**“7.1.2. En la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia y la Sub Gerencia de **Procesos Técnicos de Personal** se seguirá el siguiente procedimiento:**

- a) La primera acción que debe efectuar el Administrador o quien haga sus veces ante una nueva contratación de un personal, es la verificación de los datos personales, ante el Sistema de Personal de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial para descartar la existencia de una posible incompatibilidad y/o nepotismo, concluida la misma y de ser el caso debe registrar en forma clara y precisa: Revisado-Procede

(...)”

**V. PRONUNCIAMIENTO DEL SERVIDOR:**

De los actuados se advierte que, el servidor Erick Valenzuela Saavedra; no ha presentado descargo a las imputaciones en su contra; así como tampoco ha solicitado la fijación de fecha y hora para la realización de su informe oral, lo cual se deja constancia.

**VI. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA:**

- 6.1.** El Tribunal del Servicio Civil, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria que *“puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades*





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

*o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento. (...) las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad”.*

- 6.2. En el presente caso, la Directiva N° 006-2008-CE-PJ “Normas y procedimientos para el control de nepotismo y/o incompatibilidad en el Poder Judicial” señala que la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia o quien haga sus veces es la responsable de verificar los datos personales del nuevo personal ante el Sistema de Personal de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial, con el propósito de descartar la existencia de una posible incompatibilidad y/o nepotismo; en ese mismo sentido, el Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia, prescribe como funciones específicas y de responsabilidad del área de Recursos Humanos (ver numeral 4.2. de la presente resolución), las de dar cumplimiento a las disposiciones legales y administrativas relacionadas a la gestión de Recursos Humanos; por lo que en merito a dichas funciones cuenta con acceso al sistema de emisión de reportes de posibles casos de nepotismo y/o incompatibilidad del Poder Judicial, siendo el área responsable de realizar la verificación de la documentación presentada por las nuevas contrataciones, antecedentes penales, y otros, previo a la incorporación de un personal nuevo a laborar dentro de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.
- 6.3. Prosiguiendo, el Informe N° 197-2023-CRH-UAF-GAD-CSJUC-PJ, del 20 de marzo del 2023, de la responsable de Escalafón y Registro, Abg. Nair Fiorella Rodríguez Montalvo, mediante el cual informó a la Coordinación de Recursos Humanos de esta Corte Superior de Justicia, la existencia de incompatibilidad por parentesco en tercer grado de consanguinidad, entre el servidor Paul Segundo Morales Angulo y el ex servidor Clark Angulo Cumapa (tío materno del servidor Paul), conforme al “Reporte de Posible Caso de Nepotismo y/o Incompatibilidad” del 20 de marzo del 2023 (ver fojas 4).
- 6.4. Situación que debió ser advertida por la Coordinación de Recursos Humanos, previo al ingreso o contratación del servidor Paul Segundo Morales Angulo; estando que se encuentran dentro de sus funciones específicas; ello en atención a que, las relaciones de parentesco debilitan un ámbito saludable para el control interno y para la evaluación del personal, además de perturbar la disciplina laboral debido a la falta de imparcialidad del superior para ejercer una potestad de mando sobre los servidores vinculados familiarmente. Al respecto, no se deja de advertir que, aun cuando el hecho de que trabajen juntos familiares o parientes en un mismo distrito judicial no supone que automáticamente estos se conviertan en corruptos; sin embargo, sí conlleva a un contexto proclive a los conflictos de intereses entre dicho personal, lo que evidentemente socavaría de manera directa el correcto funcionamiento de la Administración Pública en el ámbito del Poder Judicial.
- 6.5. En ese sentido, se evidencia que el servidor Erick Valenzuela Saavedra, en su condición de Coordinador de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, incurrió en **la comisión de la falta de carácter disciplinario de**





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

**negligencia en el desempeño de sus funciones;** toda vez que, no cumplió con dirigir y supervisar el proceso técnico en materia de recursos humanos dispuesto en la Directiva N° 006-2008-CE-PJ "Normas y procedimientos para el control de nepotismo y/o incompatibilidad en el Poder Judicial", emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, al no haber efectuado la primera acción ante una nueva contratación de personal, consistente en realizar la verificación de los datos personales ante el Sistema de Personal de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial para descartar la existencia de una posible incompatibilidad y/o nepotismo, es decir, no supervisó la verificación de los datos personales del señor Paul Segundo Morales Angulo previo a su ingreso y/o contratación, para descartar la existencia de una posible incompatibilidad y/o nepotismo; inadvertencia y/o descuido que originó el hecho irregular - incompatibilidad por parentesco – entre el servidor Clark Angulo Cumapa y el servidor Paul Segundo Morales Angulo, tío materno y sobrino, generado desde el 01 de noviembre del 2021 con el ingreso del servidor Paul Segundo Morales Angulo a la institución, hecho irregular que se prolongó hasta el 03 de marzo del 2023, fecha en la que el servidor Clark Angulo Cumapa dejó de trabajar en esta institución.

**VII. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN A IMPONERSE:**

Después de evaluar el Informe del Órgano Instructor, así, como el expediente administrativo disciplinario, se evidencia que no se ha desvirtuado la imputación formulada en contra del servidor Erick Valenzuela Saavedra; así como, tampoco se advierte la concurrencia de ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, contenidos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, la entidad debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor; asimismo, el artículo 87° señala las consideraciones a tener en cuenta para la determinación de la sanción, siendo las siguientes:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado,** no se evidencia
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** No se evidencia.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** En consideración al criterio de jerarquía, tenemos que el servidor Erick Valenzuela Saavedra ostenta la plaza laboral de Coordinador de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; puesto laboral que representa un cargo de dirección sobre otros servidores y exige un nivel de especialidad superior para la realización de sus funciones; por tanto la situación de incompatibilidad que no fue advertida a tiempo por el mencionado servidor, a merita mayor responsabilidad.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** La infracción imputada que motiva la presente resolución, se produjo durante la contratación del servidor Paul Morales Angulo y la revisión de los documentos que presentó





## Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

para su ingreso a la institución y el Reporte de Posible Caso de Nepotismo y/o Incompatibilidad del 20 de marzo del 2023.

- e) **La concurrencia<sup>1</sup> de varias faltas.** De los hechos analizados en el presente procedimiento, no se evidencia la concurrencia de varias faltas.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.** No se verifica una pluralidad de infractores que amerite un concurso.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta<sup>2</sup>.** De acuerdo al legajo laboral del investigado, no es reincidente en la comisión de la falta.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.** No se evidencia continuidad de la comisión de la falta.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** No se evidencia.

En tal sentido, la sanción a imponerse en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario debe realizarse teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad<sup>3</sup>, considerando la falta de antecedentes disciplinarios del servidor, su actuación, cargo, grado de responsabilidad y funciones del servidor investigado; de ahí, que de la evaluación de los criterios expuestos, este Órgano Sancionador modifica la proyección de la sanción contenida en el Informe final de instrucción N° 008-2024-UAF-GAD-CSJUC-PJ, de fecha 13 de mayo del 2024; imponiendo la **SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor investigado; de conformidad con lo establecido en el inciso a) artículo 88 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, contra los actos administrativos que ponen fin al procedimiento disciplinario de primera instancia  **puede interponerse recurso de reconsideración o de apelación ante la propia autoridad que expidió el acto que impugna, dentro los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación.**

Asimismo, con el numeral 18.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el cual señala que, en los casos de sanción de suspensión y destitución,  **los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.**

Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto con la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

### VIII. SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor **ERICK VALENZUELA SAAVEDRA**, en su condición de Coordinador de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, al haber

<sup>1</sup> Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.

<sup>2</sup> El literal e) del numeral 3 del artículo 248 de la Ley N° 27444, establece que se considera reincidencia "la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción"

<sup>3</sup> Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, conforme los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que la Secretaria Técnica de las autoridades del PAD, procedan con la notificación de la presente resolución.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

Documento firmado digitalmente

---

**TULLIO DEIFILIO BERMEO TURCHI**

Presidente de la CSJ de Ucayali

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

TBT/kgb

