

**VISTO:**

El Informe N° D000015-2023-PENSION65-UTI de fecha febrero 15 de febrero de 2023, emitido por el Jefe de la Unidad de Tecnologías de la Información del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” en su condición de órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera**, quien al momento de los hechos se desempeñó como analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un régimen disciplinario y procedimiento sancionador único que se aplica a todos los servidores civiles que laboran bajo los alcances de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N° 30057, se encuentra vigente desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”; la cual es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 1057 y la Ley N° 30057;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, el Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” (en adelante el Programa “Pensión 65”), a través del concurso CAS N° 024-2021, convocó a concurso público la contratación de 02 profesionales en análisis de sistemas para la Unidad de Tecnologías de la Información, resultando como uno de los ganadores de dicha convocatoria CAS el señor **Jonathan Miguel Saona Herrera**;

Que, mediante el Oficio N° D000014-2021-PENSION65-OCI de fecha 06 de abril de 2021, el órgano de control institucional (en adelante, el OCI), remitió a la Dirección Ejecutiva del Programa “Pensión 65”, el informe hito de control N° 003-2021-OCI/5963-SCC, denominado “Contratación de personal CAS para el apoyo en el proceso para el otorgamiento del subsidio monetario complementario dispuesto mediante el Decreto de Urgencia N° 010-2021, en el marco de la emergencia sanitaria COVID-19”, en el cual se recomendó al titular de la entidad efectuar las acciones preventivas o correctivas, respecto a las situaciones adversas presentadas en el concurso CAS Temporal N° 024-2021. En el cual se concluye, lo siguiente:

“(…)



La Unidad de Tecnologías de la Información evaluó, calificó, y dio conformidad a la documentación curricular presentada por el postulante al proceso CAS Temporal N° 024-2021, permitiendo que resulte ganador del mismo, pese a que no cumplía con los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria (términos de referencia), lo que podría afectar significativamente los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades en los procesos de convocatoria CAS”;

Que, a través del Proveído N° D000004-2021-PENSION65-DE la Dirección Ejecutiva de la entidad, puso de conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos el informe hito de control N° 003-2021-OCI/5963-SCC, denominado “Contratación de personal CAS para e apoyo en el proceso para el otorgamiento del subsidio monetario complementario dispuesto mediante el Decreto de Urgencia N° 010-2021, en el marco de la emergencia sanitaria COVID-19”, para las acciones correspondientes conforme a sus competencias;

Que, mediante el Memorando N° D0000108-2021-PENSION65-URH la Unidad de Recursos Humanos, solicitó a la Unidad de Tecnologías de la Información que informe sobre la evaluación curricular del postulante **Jonathan Miguel Saona Herrera**, ganador del proceso CAS N° 024-2021, contratación administrativa de servicios de dos (02) profesionales en análisis de sistemas para la referida unidad;

Que, con el Informe N° D000136-2021-PENSION65-UTI la Unidad de Tecnologías de la Información informó a la Unidad de Recursos Humanos que, de la revisión de la documentación presentada, se advierte que las constancias de trabajo que presentó el postulante ganador Jonathan Miguel Saona Herrera no coinciden con las declaradas en el anexo 2 - resumen curricular del postulante, asimismo, señaló que dicha unidad no cuenta con experiencia, ni es su especialidad la evaluación curricular de la documentación presentada por un postulante en una convocatoria CAS;

Que, en ese sentido, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios a través del Informe N° D000009-2022-PENSION65-STPAD de fecha 22 de febrero de 2022, recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera**, en su calidad de analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información al momento de los hechos que se le imputan, por la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la infracción a los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública;

Que, mediante la carta N° D000001-2022-PENSION65-UTI y notificada el día 04 de marzo del año 2022, el Jefe de la Unidad de Tecnologías de la Información en su calidad de órgano instructor dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera** al existir indicios suficientes de la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos en relación a los hechos que se le atribuyen;

Que, por tal motivo a través del correo electrónico jonathan.saona26@gmail.com de fecha 10 de marzo de 2022, el investigado Jonathan Miguel Saona Herrera presentó sus descargos en relación a los hechos que se le atribuyen en la carta N° D000001-2022-PENSION65-UTI;

Que, a través del Informe N° D000015-2023-PENSION65-UTI de fecha febrero 15 de febrero de 2023, la Unidad de Tecnologías de la Información del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65” en su condición de órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera**, recomendó imponer la sanción administrativa disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones en contra del referido servidor, documento que fue puesto en conocimiento del mismo, otorgándosele la posibilidad de exponer sus argumentos mediante la programación de un informe oral, según lo dispuesto en el artículo 112 del reglamento general de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA, ASÍ COMO LA FALTA IMPUTADA

Que, en relación a los hechos que se le imputan al investigado Jonathan Miguel Saona Herrera, a través de la carta N° D000001-2022-PENSION65-UTI, el accionar del referido servidor habría infringido presuntamente los principios de probidad, idoneidad y veracidad, previstos en el artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública el cual señala, lo siguiente:

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos”;

Que, conforme a lo establecido por el Tribunal del Servicio Civil, en el fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR-TSC¹, el mismo señala que: “Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N° 30057, ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al “ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta”, este cuerpo colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815”;

Que, en ese sentido y de los hechos expuestos en el presente caso la conducta del servidor Jonathan Miguel Saona Herrera, al haber infringido presuntamente los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública², tipificaría la comisión

¹ El citado fundamento constituye precedente administrativo de observancia obligatoria.

² Resolución de Sala Plena N° 06-2020-SERVIR/TSC.



de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece que: “Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: “(...) q) *Las demás que señale la ley*”. En concordancia con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; puesto que, el referido servidor habría ejercido función pública en el Programa “Pensión 65”, valiéndose de información falsa o inexacta con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral con la citada entidad;

Que, el órgano de control institucional a través del informe hito de control N° 003-2021-OCI/5963-SCC, denominado “Contratación de personal CAS para el apoyo en el proceso para el otorgamiento del subsidio monetario complementario dispuesto mediante el Decreto de Urgencia N° 010-2021, en el marco de la emergencia sanitaria COVID-19”, ha señalado que, el investigado Jonathan Miguel Saona Herrera ganador de la convocatoria CAS N° 024-2021, consignó en el Anexo 2 (resumen curricular del postulante), un tiempo de experiencia general que no se encontraba acorde con los certificados de trabajo que adjuntó para acreditar dicho tiempo de experiencia, lo cual originó que la Unidad de Tecnologías de la Información evalúe, califique y valide el tiempo consignado, a pesar de no cumplir con los requisitos de tiempo de experiencia general exigidos, para el puesto de profesional en análisis de sistemas para dicha unidad, incumpliendo de esta manera con lo establecido en los términos de referencia (TDR) de la referida convocatoria;

Que, el citado servidor consignó en el Anexo 2 (resumen curricular del postulante), un total de 05 años como experiencia general (cumpliendo así, con dicho requisito exigido); sin embargo, de la revisión de los certificados de trabajo presentados se puede contabilizar que el investigado **Jonathan Miguel Saona Herrera**, solamente contaba con un total de 04 años, 09 meses y 23 días de experiencia general, incumpliendo de esta manera con el tiempo de experiencia general requerido para acceder al puesto de profesional en análisis de sistemas para la Unidad de Tecnologías de la Información a través de la convocatoria CAS N° 024-2021, ya que, para dicha convocatoria CAS se requirió como tiempo total de experiencia general 05 años. De esta manera el referido investigado, hizo posible el inicio de su vínculo laboral con la entidad, al haberse validado información falsa consignada en el Anexo 2, al momento de su postulación a la convocatoria CAS y permitiendo así su vinculación laboral;

Que, la conducta del servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera**, en su calidad de analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información, habría infringido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, tipificando de esta manera la comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante la carta N° D000001-2022-PENSION65-UTI y notificada el día 04 de marzo del año 2022, el Jefe de la Unidad de Tecnologías de la Información en su calidad de órgano instructor dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor Jonathan Miguel Saona Herrera por la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos en relación a los hechos que se le imputan;

Que, a través del correo electrónico jonathan.saona26@gmail.com de fecha 10 de marzo de 2022, el investigado **Jonathan Miguel Saona Herrera** presentó sus descargos en relación a los hechos que se le atribuyen en la carta N° D000001-2022-PENSION65-UTI. Señalando lo siguiente:

- No existió acto de mala fe de su parte al momento de completar el formato de postulación, existiendo un mal cálculo al contabilizar los meses de su experiencia laboral.
- Si bien es cierto no cumplía con el tiempo de experiencia general que se solicitaba, demostró que tenía los conocimientos necesarios para desarrollar el perfil del puesto de analista de sistemas; señalando además que, nunca hubo ninguna queja o llamada de atención por parte de su superior o compañeros de trabajo y que se cumplió con todas las tareas, metas y finalidad del puesto.
- Indica que, en su momento fue destituido de su cargo;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, se le imputa al servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera** haber registrado información presuntamente falsa en el Anexo 2 (resumen curricular del postulante), respecto a su experiencia general al momento de su postulación a la convocatoria CAS N° 024-2021, de la cual resultó ganador, permitiendo así su vinculación laboral con la entidad (Contrato administrativo de servicios N° 004-2021-MIDIS/P65), ejerciendo función pública (Analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información), valiéndose de información falsa;

Que, en tal sentido, se le atribuye al servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera** la infracción a los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública; incurriendo en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece lo siguiente: “1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario”;

Que, si bien el procedimiento administrativo tiene como principio el de presunción de veracidad, ésta admite prueba en contrario; por lo que, la entidad se encontraba facultada para proceder a la verificación de la información consignada por su personal, la cual permitió vincularse laboralmente con la misma como ocurrió en el presente caso;

Que, se ha podido verificar que el investigado **Jonathan Miguel Saona Herrera** postuló y resultó ganador del proceso CAS N° 024-2021, en ese contexto el referido servidor registró información falsa en el anexo 2 (Resumen curricular del postulante), respecto a su experiencia general al momento de su postulación al referido proceso CAS, con la intención de ocupar una de las plazas en el cargo de analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información; sin embargo, la información consignada por el referido servidor en el Anexo 2, no se condice con la realidad;

Que, sobre el particular, se encuentra acreditado que el servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera** consignó en el anexo 02 (Resumen curricular del postulante), tiempo de experiencia general que no se encontraba conforme a los certificados laborales presentados por el referido servidor en el proceso CAS N° 024-2021, con el propósito de acreditar el tiempo de experiencia general requerido, señalando que, laboró en el cargo de analista programador en la empresa HITTS Perú SAC, desde el 05.03.2018 hasta el 11.11.2018, registrando 8 meses de experiencia general. Sin embargo, en el certificado de trabajo expedido por la empresa HITTS Perú SAC, se consigna como fecha de inicio el 19.03.2018 y fecha de término el 11.11.2018; por lo que, solo se acredita 7 meses y 23 días como tiempo de experiencia general, y no los 8 meses que se registró en el anexo 02;

Que, asimismo, el investigado **Jonathan Miguel Saona Herrera** registró en el anexo 02, que se desempeñó como analista programador en la empresa Zoluxiones, desde el 10.06.2019 al 01.11.2019, registrando 5 meses de experiencia general. No obstante que, en el certificado de trabajo expedido por la referida empresa, se puede observar que en dicho documento se registra como fecha de inicio del vínculo laboral el 10.06.2019 hasta el 31.08.2019. Por lo tanto, solo se acreditó como tiempo de experiencia general 2 meses y 21 días y no los 5 meses como se registró el anexo 02;

Que, en ese sentido, en el presente cuadro se gráfica la información consignada por el servidor Jonathan Miguel Saona Herrera en el anexo 02 (Resumen curricular del postulante), el mismo que registro la siguiente información:

EXPERIENCIA LABORAL:						
Considerar únicamente la experiencia laboral que cuente con el debido sustento, las cuales deben acreditar la permanencia en el cargo/puesto, con una duración mayor a un mes. Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales, para los casos donde se requiere primaria o secundaria, se contabilizará cualquier experiencia laboral.						
EXPERIENCIA GENERAL: Empezar por la experiencia más reciente						
N°	NOMBRE DE LA ENTIDAD O EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	FECHA DE:		TIEMPO EN EL CARGO Años y/o meses	N° Folio del documento
			INICIO dd/mm/aa	FIN dd/mm/aaa		
1.	EVERIS PERÚ	ANALISTA PROGRAMADOR	07/09/2015	10/03/2018	2 años 7 meses	3
2.	HITSS PERÚ SAC	ANALISTA PROGRAMADOR	05/03/2018	11/11/2018	8 meses	4
3.	MDP CONSULTING SAC	ANALISTA PROGRAMADOR	12/11/2018	14/12/2018	1 mes	5
4.	TATA CONSULTANCY SERVICES	ANALISTA PROGRAMADOR	11/03/2019	31/05/2019	3 meses	6
5.	ZOLUXIONES	ANALISTA PROGRAMADOR	10/06/2019	01/11/2019	5 meses	7
6.	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	ANALISTA PROGRAMADOR	22/10/2019	31/10/2020	1 año	8
Tiempo Total de la Experiencia General			Años y/o meses. 5 años			

Que, de la revisión de los certificados de trabajo presentados por el investigado **Jonathan Miguel Saona Herrera**, se puede corroborar que dicho servidor al momento de su postulación y posterior suscripción de su contrato CAS con la entidad (Contrato administrativo de servicios N° 004-2021-MIDIS/P65), contaba con un total de 4 años 9 meses y 13 días y no los 5 años de experiencia general que se exigía como requisito en los términos de referencia de la convocatoria CAS N° 024-2021, para acceder al puesto de analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información, tal como lo detalla el OCI en el siguiente cuadro:



Información presentada por el postulante en el anexo 2					Evaluación presentada por la comisión de control	
Nombre de la entidad	Cargo desempeñado	Fecha		Tiempo en el cargo	Tiempo en el cargo	Observaciones
		Inicio	Fin			
EVERIS PERÚ	ANALISTA PROGRAMADOR	07/09/2015	10/03/2018	02 AÑOS 07 MESES	02 AÑOS 07 MESES	Ninguna
HITTS PERÚ SAC	ANALISTA PROGRAMADOR	05/03/2018	11/11/2018	08 MESES 06 DIAS	07 MESES 23 DIAS	El certificado de trabajo de la empresa HITTS registra experiencia del 19/03/2018 al 11/11/2018
MDP CONSULTING SAC	ANALISTA PROGRAMADOR	12/11/2018	14/12/2018	01 MES	01 MES	Ninguna
TATA CONSULTANCY SERVICES	ANALISTA PROGRAMADOR	11/03/2019	31/05/2019	03 MESES	03 MESES	Ninguna
ZOLUXIONES	ANALISTA PROGRAMADOR	10/06/2019	01/11/2019	04 MESES 22 DIAS	02 MESES 21 DIAS	El certificado de trabajo de la empresa Zoluxiones registra experiencia del 10/06/2019 al 31/08/2019
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	ANALISTA PROGRAMADOR	22/10/2019	31/10/2020	01 AÑO	01 AÑO	Ninguna
Tiempo total de experiencia general				05 años	04 años, 09 meses y 13 días	

Que, en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que, en el presente caso la conducta del investigado efectivamente infringió tal principio, toda vez que laboró en la Entidad presentando información falsa, siendo así, tal hecho ha denotado una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio;

Que, respecto a la idoneidad como principio establecido en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, este despacho debe señalar que es entendida como toda aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública. En el caso en comento, teniendo en cuenta que el servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera** no cumplía con el tiempo mínimo requerido por la entidad (05 años), para acceder al puesto de analista

de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información, en atención al tiempo de experiencia general requerido, por ello, dicho servidor no contaba con la idoneidad exigida para acceder al puesto por el cual se vinculó a la entidad, infringiendo así el citado principio;

Que, en relación al principio de veracidad, este despacho debe señalar que el numeral 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con los todos los miembros de su institución, siendo esto entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía. En el caso bajo análisis, se ha determinado que el investigado ha laborado en la entidad a sabiendas de que presentó información falsa, por lo que, se ha acreditado que no actuó conforme a la verdad;

Que, en atención a lo expuesto, se encuentra acreditado que el investigado infringió los mencionados principios, al consignar información falsa, incurriendo en la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en sus descargos presentados en relación a los hechos que se le imputan, el servidor Jonathan Miguel Saona Herrera ha señalado que, no existió acto de mala fe de su parte al momento de completar el formato de postulación, existiendo un mal cálculo al contabilizar los meses de su experiencia laboral;

Que, se encuentra acreditado que el investigado de manera intencional registró información falsa en el anexo 02 (Resumen curricular del postulante), ya que, la misma no se encontraba conforme a la realidad de los hechos, puesto que, como se ha podido verificar de los certificados de trabajo expedidas por las empresas HITTs Perú SAC y Zoluxiones de manera expofesa el servidor Jonathan Miguel Saona Herrera consignó fechas de su experiencia laboral en las referidas empresas que no corresponden a la verdad, con el propósito de alcanzar el tiempo de experiencia general requerido (5 años), para así, acceder a unas de las plazas de la convocatoria CAS N° 024-2021, que finalmente resultó ganador. En ese sentido, se desestima lo alegado por el citado servidor;

Que, por otro lado, el investigado sostuvo que, si bien es cierto no cumplía con el tiempo de experiencia general que se solicitaba, demostró que tenía los conocimientos necesarios para desarrollar el perfil del puesto de analista de sistemas; señalando además que, nunca hubo ninguna queja o llamada de atención por parte de su superior o compañeros de trabajo y que se cumplió con todas las tareas, metas y finalidad del puesto;

Que, se debe señalar en este extremo que, el investigado reconoce expresamente que no cumplía con el requisito de los 5 años de experiencia general que exigía la entidad para acceder al puesto de analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información, a través de la convocatoria CAS N° 024-2021; sin embargo, el investigado Jonathan Miguel Saona Herrera resultó como uno de los ganadores de la referida convocatoria, lo que le permitió suscribir con la entidad el contrato CAS N° 004-2021-MIDIS/P65, valiéndose de la información falsa consignada en el anexo 02 (Resumen curricular del postulante). Por lo que, en atención a lo alegado por el investigado acredita la falta cometida por el mismo;

Que, por último, el investigado alegó que en su momento fue destituido de su cargo; sobre lo señalado en este punto cabe acotar que, al servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera** no se le ha impuesto sanción alguna como refiere (destitución), por los hechos materia del presente procedimiento administrativo disciplinario; en ese sentido, queda desvirtuado lo alegado por el citado servidor en sus descargos;



Que, con el informe de vistos el Órgano Instructor recomendó la imposición de la sanción de seis (06) meses de suspensión, y mediante la Carta N° D000005-2023-PENSIÓN-URH, le fue notificado válidamente al procesado el día 17 de febrero de 2023, concediéndole tres (03) días hábiles para presentar su solicitud de programación de informe oral al Órgano Sancionadora, sin embargo, transcurrido dicho plazo, el procesado no solicitó la concesión del informe oral.

Que, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, este despacho aprecia que se encuentra acreditada la responsabilidad del servidor **Jonathan Miguel Saona Herrera**, en su calidad de analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información, ya que, el referido servidor consignó información falsa en el anexo 2 (Resumen curricular del postulante), para acceder a la plaza de analista de sistemas a través de la convocatoria del proceso CAS N° 024-2021. En consecuencia, se colige que el referido servidor tenía pleno conocimiento que la información consignada en el referido anexo, no se ajustaba a la realidad de los hechos, con el cual hizo posible el inicio de su vínculo laboral con la entidad (Contrato CAS N° 004-2021-MIDIS/P65), configurándose así la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por la infracción a los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, correspondiendo que se aplique la sanción respectiva;

Que, a fin de determinar la sanción administrativa disciplinaria correspondiente de conformidad con el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en concordancia con lo establecido por la Resolución de Sala Plana N° 001-2021-SERVIR/TSC, se debe considerar lo siguiente:

CONDICIONES	CONCURRENCIA DE CONDICIONES
a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	En el presente caso el accionar del servidor Jonathan Miguel Saona Herrera afectó el correcto funcionamiento de la administración pública (bien jurídico protegido), ya que, infringió los principios de probidad, idoneidad y veracidad para acceder a la función pública (consignó información falsa de la cual se valió para acceder al puesto de analista de sistemas), que todo servidor público debe observar, no contando con la idoneidad requerida (experiencia general), para el puesto en el cual desempeña funciones.
b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No resulta aplicable.
c. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	No resulta aplicable.
d. Las circunstancias en que se comete la infracción	No resulta aplicable, ninguna circunstancia externa a los hechos imputados.
e. La concurrencia de varias faltas	No resulta aplicable.

f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta	No resulta aplicable.
g. La reincidencia en la comisión de la falta	No resulta aplicable.
h. La continuidad en la comisión de falta	En el presente caso se ha configurado la figura de la infracción permanente, ya que, el servidor Jonathan Miguel Saona Herrera se valió de información falsa para acceder al puesto de analistas de sistemas, suscribiendo su vínculo laboral con la entidad a través del contrato CAS N° 004-2021-MIDIS/P65, advirtiéndose que, dicho hecho infractor ha permanecido en el tiempo mientras el servidor se mantuvo prestando servicios (realizando la conducta) de forma antijurídica.
i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	En el presente caso, el servidor infractor ha obtenido ha obtenido derechos y beneficios propios de un servidor público, tales como capacitaciones, seguro social etc.

Que, de conformidad a lo previsto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, se puede interponer el recurso de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; siendo que el artículo 118 del citado Reglamento General señala que el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el mismo que se encargará de resolverlo; mientras que, en el caso de suspensión y destitución, el recurso de apelación se interpondrá ante el Órgano Sancionador quien lo elevará al Tribunal del Servicio Civil. La apelación no tiene efecto suspensivo;

Que, de conformidad, al informe de vistos y lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria:

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN POR SEIS (06) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor **JONATHAN MIGUEL SAONA HERRERA** quien al momento de los hechos se desempeñaba como analista de sistemas de la Unidad de Tecnologías de la Información, en mérito a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo Segundo.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, notifique la presente resolución al señor Jonathan Miguel Saona Herrera, precisándole que tiene expedito su derecho para interponer, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, cualquiera de los recursos administrativos contemplados en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, a fin de que la Dirección Ejecutiva o el Tribunal del Servicio Civil resuelvan el mismo, según corresponda. Realizada la notificación deberá hacer de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo Tercero. - REMITIR el expediente y el presente acto resolutivo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, para su archivo y custodia.

Artículo Cuarto. - DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos adjunte al legajo del servidor Jonathan Miguel Saona Herrera, copia de la presente Resolución y la notificación de la misma. Asimismo, quede firme y consentida, realice el registro de la sanción en el aplicativo del Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles – SERVIR.

Artículo Quinto.- DISPÓNGASE que la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”, en el plazo máximo de dos (02) días hábiles de haber sido comunicada por la Unidad de Recursos Humanos que la presente resolución ha quedado firme y consentida, efectúe su publicación en el portal institucional del Programa Nacional de Asistencia Solidaria “Pensión 65”: <http://www.gob.pe/pension65>.

Regístrese y comuníquese. (y publíquese, en caso corresponda).

«PEDRO ALEXI ABANTO HUANGAL»
«JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS»
Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pension65