



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional
Nº. 676 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancaavelica, 10 SEP 2026

VISTO: Informe de Informe de Precalificación N° 34-2025/GOB-REG.HVCA/STPAD, de fecha 29 de agosto de 2026, Resolución Directoral N° 035-2025/GOB.REG-HVCA/OGRH. ORG-INST de fecha 11 de setiembre de 2025, Informe N° 1324-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH-ORG.INST, de fecha 17 de agosto de 2026, con Registro de Documento N° 4438859 y Expediente N° 2804494, Expediente Administrativo N° 341-2024/GOB.REG.HVCA/STPAD, que consta en doscientos ochenta y cuatro (284) folios;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 2768, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, concordante con el artículo 31° de la Ley N° 2778, Ley de Bases de la Descentralización, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y el artículo único de la Ley N° 30305, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento; asimismo el literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento, señala: *"El libro 1 del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades", entendiéndose que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 así como las de su Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por las entidades (D.L. 276, D.L. 728, CAS y FAG), ello concordante con el numeral 4.1. de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; siendo así, en el presente caso los hechos se cometieron después del 14 de setiembre del 2014 que señala lo siguiente: "La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos D.L. 276, D.L. 728, CAS y FAG y en la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento"; y el punto 6.3 señala lo siguiente: "Los PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento";*

Que, de los actuados administrativos se colige que la presunta comisión de la falta cometida por parte del servidor EDGAR GOMEZ DE LA CRUZ, se ha producido durante la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que señala que los procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Identificación del servidor:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, 10 SEP 2026

Nombres y Apellidos : EDGAR GOMEZ DE LA CRUZ
- D.N.I. N° : 20075971
- Unidad Orgánica : Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional
de Huancavelica.
- Cargo : Gerente Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de
Huancavelica
- Numero de Plaza : 373
- Condición Laboral : Designado en Cargo de Confianza.
- Régimen Laboral : Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de
Servicios - R.L.E.C.A.S., Aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1057
- Fecha de Inicio : 17/ 09/ 2024
- Documento sustento : Resolución Gerencial General Regional N° 701-2024/GOB.REG-
HVCA/GGR de fecha de expedición 17/09/2024.
- Fecha de término : Continúa a la fecha de la presente información
- Documento sustento : -

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, conforme se desprende del Informe de Precalificación N° 034-2025-GOB.REG-HVCA/STPAD, de fecha 29 de agosto de 2025, se recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Edgar Gómez de la Cruz**, por la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, específicamente en el artículo 85°, literal q)¹, con remisión a la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6 numeral 2,4 y 5, vigente al momento de la comisión de los hechos.

Que, con Resolución Directoral N° 035-2025/GOB.REG-HVCA/OGRH-INST de fecha 11 de setiembre de 2025, se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario que fue notificado conforme a lo establecido en el numeral 20.1.1 del artículo 20 y numeral 21.1 del artículo 21 del TUO de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, mediante Cedula de Notificación N° 113-2025/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, de fecha 12 de setiembre de 2025, notificado válidamente con **fecha 15 de setiembre de 2025**. Concediéndole el plazo de cinco (05) días hábiles para formular descargo. Presentando su descargo.

Que, el Órgano Instructor (Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos) en el marco del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario ha emitido el Informe N° 1324-2026/GOB-REG.HVCA/OGRH-ORG.INST, de fecha 17 de agosto de 2026, al Órgano Sancionador (Gerente General Regional) pronunciándose sobre los hechos materia del procedimiento administrativo disciplinario proponiendo **NO HABER MERITO PARA SANCIONAR** al servidor **EDGAR GOMEZ DE LA CRUZ**, la misma que fue notificado al servidor mediante Cedula de Notificación N° 066-2026/GOB.REG.HVCA/OGRH-STPAD, con fecha 26 de agosto de 2026, notificado válidamente con fecha 27 de agosto de 2026 (notificado

¹ CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

(...)

q) Las demás que señale la ley.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676 –2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

10 SEP 2026

personalmente) teniendo la oportunidad de ejercer su derecho a informe oral, sin embargo no fue solicitado.

DESCRIPCION DE LOS HECHOS, FALTA INCURRIDA Y NORMA JURIDICA VULNERADA POR EL SERVIDOR.

Que, como parte de las actuaciones de fiscalización posterior el Gobierno Regional de Huancavelica, emite el Oficio N° 1297-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-ORGH, de fecha 24 de setiembre de 2024, mediante el cual solicita veracidad y autenticidad de documento al director de la Red Asistencia ESSALUD – Huancavelica.

Que, en respuesta al documento emitido por el gobierno regional de Huancavelica, mediante Oficio N° 0364—D-RAHVCA-ESSALUD-2024 de fecha 05 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Ángel Aníbal Sánchez Jaime, director de la Red Asistencial Huancavelica, en el que expresa: (—)

1. CERTIFICADO DE FECHA 05-01-2020 no corresponde a la verdad ni es auténtica, habida cuenta que el ex jefe de Recursos Humanos de aquel entonces SR. Cesar Quispe Chuquillanqui mediante nota n° 152-OPC-D-RAHVCA-ESSALUD-2024 manifiesta que el CERTIFICADO no guarda a la veracidad, lo cual se adjunta en documento original.

2. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 54-OA-ESSALUD-2012 de fecha 04.10.2012 se confirma su veracidad.

3. Prorroga DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 166-OA-D-RAHVCA-ESSALUD-2017 de fecha 26-06-2017 se confirma su veracidad.

Asimismo, informo que el Sr. Edgar Gómez de la cruz laboro en esta entidad en los siguientes periodos y cargos:

FECHA DE INGRESO	: 09-10-2012
FECHA DE CESE	: 08-08-2017
MOTIVO DE CESE	: RENUNCIA
REGIMEN LABORAL	: 1057 (CAS)
CARGO	: PROFESIONAL
LUGAR DE LABORES	: OFICINA DE SEGUROS Y PRESTACIONES ECONOMICAS.

FECHA DE INGRESO : 09-08-2017

FECHA DE CESE : 10-09-2019

MOTIVO DE CESE : TERMINO DE CONFIANZA

Que, mediante Informe Técnico N° 094-2024/GOB.RE-HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 07 de noviembre de 2024, el encargado del área de escalafón, informa al director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sobre documentos sometido a fiscalización, en el mismo que concluye:

3.1. Estando a los fundamentos y la documentación adjunta al presente informe, se colige que el Sr. Edgar Gómez de la Cruz, para ser Designado en el Cargo de Gerente de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Huancavelica, presento documento que carece de validez siendo "Certificado de fecha 05 de enero de 2020 emitido por la Unidad de Recursos Humanos – Red Asistencial –





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional
Nº. 676 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, 10 SEP 2026

Huancavelica", así como se puede corroborar con lo informado por Director de la Red Asistencial ESSALUD- Huancavelica, Dr. Ángel Aníbal Sánchez Jaime, mediante Oficio N° 364-D-RAHVCA-ESSALUD-2024 de fecha de recepción 05 de noviembre de 2024 y lo declarado por Cesar Quispe Chuquillanqui mediante Nota N° 512-OPC-D-RAHVCA-ESSALUD-2024, en ese sentido conforme al artículo 34°.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo General, que señala que en caso de comprobar fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por el administrado, la entidad procederá a comunicar el hecho a la autoridad jerárquicamente superior, si lo hubiere, para que declare la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento, su despacho debe remitir el presente a las instancias competentes (Gerencia General Regional, Procuraduría Pública Regional, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos)

Que, con Informe N° 117-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, de fecha 07 de noviembre de 2024 el director de la oficina de gestión de recursos humanos, eleva documento para conocimiento y acciones el gerente general regional.

Que, como consecuencia con Memorando N° 3293-2024/GOB.REG-HVCA/GGR, de fecha 08 de noviembre de 2024, el Gerente General Regional remite el documento a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario a fin de efectuar el deslinde de responsabilidad correspondiente.

Que, por otro lado, con Memorandum N° 2759-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH, de fecha 10 de diciembre de 2024, el director de la oficina de gestión de recursos humanos, remite a la secretaria técnica de procedimiento administrativo disciplinario, los documentos para las acciones respectivas. En el mismo que adjunta el Informe N° 1540-2024/GOB.REG.-HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 02 de diciembre de 2024, suscrito por la encargada del área de escalafón, Abog. Rocío Esthephany Roncal Pacheco, en el mismo que expresa los siguiente:

(...)

Por otro lado, también se tiene que mediante Oficio N° 388-D-RAHVCA-ESSALUD-2024 de fecha 25 de noviembre de 2024, el Dr. Ángel Aníbal Sánchez Jaime, remite en copias las Boletas de pago del Sr. Edgar Gómez de la Cruz, y en ese sentido realizando la validación de la información del contenido del documento sometido a fiscalización posterior, se corrobora que si tiene la experiencia de Profesional bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057, por el periodo de fecha de ingreso 09 de octubre de 2019 y fecha de cese 08 de agosto de 2017.

(...)

Hechos identificados producto de las investigaciones realizadas

Del Oficio N° 1122-2025-GOB.REG.HVCA/PPR de fecha 11 de junio de 2025, que adjunta el Informe N° 060-2025/GOB.REG-HVCA/PPR-DP-whq, del que se desprende en sus conclusiones, que el presente caso se encuentra en investigación preparatoria.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional
Nº. 676 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC
Huancavelica, 10 SEP 2026

Del Informe Escalafonario N° 105-2025/GOB.REG.HVCA/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 10 de junio de 2024, se desprende que el servidor Edgar Gómez de la Cruz, tiene vínculo con la entidad desde el 17 de setiembre de 2024 como Gerente Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Huancavelica, hasta la actualidad.

Medios Probatorios presentados y obtenidos de oficio.

- a) Oficio N° 1297-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-ORGH
- b) Certificado de fecha 05-01-2020, emitido por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Red Asistencial de Huancavelica
- c) Oficio N° 0364-D-RAHVCA-ESSALUD-2024
- d) Informe Técnico N° 094-2024/GOB.RE-HVCA/ORA-OGRH/AE
- e) Informe N° 117-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH
- f) Memorando N° 3293-2024/GOB.REG-HVCA/GGR
- g) Memorandum N° 2759-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH
- h) Informe N° 1540-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE
- i) Certificado de Trabajo N° 011-2024
- j) Oficio N° 388-D-RAHVCA-ESSALUD-2024
- k) Informe N° 060-2025/GOB.REG-HVCA/PPR-DP-whq
- l) Informe Escalafonario N° 105-2025/GOB.REG.HVCA/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE

Que, se ha dado inicio al procedimiento administrativo disciplinario a través de la R.D N° 035-2025/GOB.REG-HVCA/OGRH.ORG-INST, de fecha 11 de setiembre de 2025 contra el servidor EDGAR GOMEZ DE LA CRUZ, siendo notificado válidamente con fecha 15 de setiembre de 2025 (repcionado personalmente) que fue notificado conforme a lo establecido en el numeral 20.1.1 del artículo 20 y numeral 21.1 del artículo 21 del TUO de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Asimismo, señalar que con fecha 25 de setiembre de 2025 presento su descargo señalando lo siguiente:

Primero:

Posteriormente, a través de Informe Técnico n° 0094-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE (07.11.2024) y nota n° 152-OPC-DRAHVCA-ESSALUD-2024, se cuestionó la validez de un certificado de trabajo de fecha 05.01.2020, presuntamente emitido por Essalud.

Sobre dicho documento, reitero que:

- Fue entregado personalmente el 26 de mayo de 2020 por el sr. Cesar Quispe Chuquillanqui, en ese entonces jefe de recursos humanos de Essalud, en circunstancias excepcionales de estado de emergencia, pandemia y confinamiento por el COVID 19, tal como señale en mi descargo de manera oportuna de fecha 19.11.2024 ante la dirección de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica.
- Los servicios en Essalud si fueron prestados efectivamente entre octubre de 2012 y agosto de 2017, lo cual ha quedado plenamente acreditado con el contrato administrativo de servicios N° 054-OA-ESSALUD-2012, prorroga de contrato



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676-2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancaavelica, 10 SEP 2026

administrativo de servicios N° 166-OA-DRAHVCA-ESSALUD-2017(adenda),
boletas de pago de agosto de 2017 y certificado actualizado n° 011-2024 de fecha
11 de noviembre de 2024.

Segundo:

sin embargo, debido a que mi desempeño laboral fue considerado intachable, fui nuevamente convocado y, tras una evaluación realizada por la Oficina de Recursos Humanos, se expidió la Resolución Gerencial General Regional N° 477-2025/GOB.REG-HVCA/GGR (08 de julio de 2025) designándome nuevamente en el mismo cargo

- En esta segunda designación, presente el certificado valido y actualizado emitido por el Essalud, que acredita fehacientemente mis servicios prestados (09.10.2012 – 08.08.2017)²

Tercero:

El servicio efectivamente se prestó y existe documentación probatoria

Si bien se cuestiona un documento específico, el servicio que se declara fue **real, efectivo y comprobable.**

Obra en mi poder y la presento ahora en el proceso que se me sigue la documentación emitida con fecha posterior que acredita fehacientemente las funciones cumplidas, lo cual demuestra que no existió perjuicio ni simulación alguna.

Cuarto:

Ausencia de dolo e inexistencia de perjuicio a la entidad

El uso de documentación que ahora se cuestiona no tuvo como propósito engañar ni obtener un beneficio indebido.

El estado no sufrió ningún daño económico institucional; por el contrario, las funciones fueron desarrolladas con diligencia y conforme al interés público.

Quinto:

Principio de buena fe y presunción de licitud

Todo administrado goza de la presunción de veracidad respecto de los documentos presentados (artículo IV de la Ley ° 27444)

Mi actuación se enmarca en la buena fe administrativa, sin intención de defraudar a la entidad.

² Respecto a la observación de que el certificado de fecha 05 de enero de 2020 contendría información INEXACTA en cuanto a la duración del servicio prestado (09.10.2012 al 18.08.2017) en comparación al certificado de trabajo N° 011-2024 emitido con fecha 11.11.2024 (09.10.2012 al 08.08.2017) donde se aprecia una diferencia de 10 días.

Al respecto debo precisar que ESSALUD a la fecha no reconoce la VERACIDAD de los servicios prestados hasta el 18.10.2017 (fecha en que se produce mi RENUNCIA de manera obligada – cohercionada y no voluntaria) por una sencilla razón, porque eso significa para ESSALUD reconocer que habría desnaturalizado el contrato CAS N°-054-OA-ESSALUD-2012, por lo tanto pondría en riesgo el PROCESO JUDICIAL con expediente N° 22970-2019-0-1801-JR-LA-09 que fue ADMITIDO por el juzgado especializado de trabajo – Lima (prueba 06). Aclaro que mi renuncia forzada se produjo el 18.10.2017 (prueba n° 6) a raíz de correos electrónicos sucesivos (prueba 06). Por otro lado, he solicitado esta corrección de fechas de la prestación del servicio al certificado N° 011-2024 emitido con fecha 11.11.2024 con Carta Notarial de fecha 11.11.2024 hasta hoy sin respuesta alguna por parte de ESSALUD (prueba 6). En conclusión, el certificado de fecha 05.01.2020 contiene información más que EXACTA y ajustado a la VERDAD. Que ESSALUD ahora no quiera reconocer es por esta razón judicial que explicamos líneas arriba.



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional
Nº. **676** -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, **10 SEP 2026**

Sexto:

Subsanación posterior y convalidación

La existencia de documentos posteriores que validan mi experiencia y servicios evidencia que cualquier cuestionamiento documental era subsanable y convalidable.

La jurisprudencia administrativa reconoce que no corresponde la sanción máxima cuando se trata de irregularidades formales sin dolo ni perjuicio.

Séptimo:

Principio de proporcionalidad

La sanción propuesta (destitución) resulta desproporcionada en relación con la falta imputada, pues:

- No existió perjuicio económico.
- No hubo reincidencia.
- Renuncié voluntariamente al cargo el 25 de junio de 2025.
- Actualmente sigo laborando bajo una nueva designación lo cual refleja la confianza institucional vigente.

Octavo:

Mi conducta funcional ha sido intachable

No registro antecedentes disciplinarios en la entidad.

Mi desempeño ha contribuido al desarrollo institucional, lo que constituye un **atenuante relevante** según la Ley de Servicio Civil (Ley Nº 30057)

Noveno:

La diferencia de fechas del servicio es atribuida a la entidad que emite el certificado de trabajo

la acción ha sido cuestionada por mi persona a Es salud.

Es materia de proceso judicial con expediente n° 22970-2019-1801-JR-LA-09 de la demanda a Es salud por desnaturalización de los contratos.

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO SANCIONADOR

Para el pronunciamiento del órgano instructor, como se ha mencionado, se pasa a realizar una valoración respecto a la responsabilidad del involucrado, conforme a los argumentos vertidos en el descargo:

Al primer punto:

(...) se cuestionó la validez de un certificado de trabajo de fecha 05.01.2020, presuntamente emitido por Essalud.

Sobre dicho documento, reitero que:

- Fue entregado personalmente el 26 de mayo de 2020 por el sr. Cesar Quispe Chuquillanqui, en ese entonces jefe de recursos humanos de Essalud, en circunstancias excepcionales de estado de emergencia, pandemia y confinamiento por el COVID 19, tal como señale en mi descargo de manera oportuna de fecha 19.11.2024 ante la dirección de la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica.



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, 10 SEP 2026

- Los servicios en Essalud si fueron prestados efectivamente entre octubre de 2012 y agosto de 2017, lo cual ha quedado plenamente acreditado con el contrato administrativo de servicios N° 054-OA-ESSALUD-2012, prorroga de contrato administrativo de servicios N° 166-OA-DRAHVCA-ESSALUD-2017(adenda), boletas de pago de agosto de 2017 y Certificado Actualizado n° 011-2024 de fecha 11 de noviembre de 2024.

Del descargo, respecto del certificado de trabajo de fecha 05 de enero de 2020, que fue presentado voluntariamente por el servidor Edgar Gómez de la Cruz, hasta la fecha no se tiene certeza de que haya sido entregado personalmente por el señor Cesar Quispe Chuquillanqui, en tanto que conforme a la Nota 152-OPC-D-RAHVCA-ESSALUD-2024, de fecha 29 de octubre de 2024, esta expresa: (...) el documento no guarda a la veracidad por cuanto no corresponde a mi firma y es más, la emisión del documento es de fecha 05 de enero de 2020 que fue un domingo, día no laborable. Por otro lado, mediante Carta N° 19-2025/GOB.REG.HVCA./OGRH-STPAD, de fecha 23 de junio de 2025, se citó al Dr. Cesar Quispe Chuquillanqui a fin de corroborar lo manifestado en la nota, sin embargo, no asistió a la citación programada con fecha 1 de julio de 2025, por lo que se reitera no se tiene certeza de lo manifestado en el descargo.

Así también de lo expresado en el descargo, en efecto los servicios si fueron presentados por el servidor Edgar Gómez de la Cruz, en tanto que del Informe N° 1540-2024/GOB.REG.-HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 02 de diciembre de 2024, suscrito por la encargada del área de escalafón, expresa: (...) también se tiene que mediante oficio N° 388-D-RAHVCA-ESSALUD-2024 de fecha 25 de noviembre de 2024, el Dr. Ángel Aníbal Sánchez Jaime, remiten copias de las boletas de pago del sr. Edgar Gómez de la Cruz, y en ese sentido realizando la validación de la información del contenido del documento sometido a fiscalización posterior, se corrobora que si tiene la experiencia profesional bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057 para el cargo que venía desempeñando, por el periodo de fecha de ingreso 09 de octubre de 2012, y fecha de cese 08 de agosto de 2017.

Ello es corroborado con el CERTIFICADO DE TRABAJO N° 011-2024, de fecha 11 de marzo de 2024, que fue actualizado por el servidor Edgar Gómez de la Cruz, en el mismo que expresa: que presto servicios desde el día 09 del mes de octubre del año 2012 hasta el día 08 del mes de agosto del año 2017.

Por otro lado, el servidor expresa: Respecto a la observación de que el certificado de fecha 05 de enero de 2020 contendría información INEXACTA en cuanto a la duración del servicio prestado (09.10.2012 al 18.08.2017) en comparación al certificado de trabajo N° 011-2024 emitido con fecha 11.11.2024 (09.10.2012 al 08.08.2017) donde se aprecia una diferencia de 10 días.

Al respecto debo precisar que ESSALUD a la fecha no reconoce la VERACIDAD de los servicios prestados hasta el 18.10.2017 (fecha en que se produce mi RENUNCIA de manera obligada – cohercionada y no voluntaria) por una sencilla razón, porque eso significa para ESSALUD reconocer que habría desnaturalizado el contrato CAS N°-054-OA-ESSALUD-2012, por lo tanto pondría en riesgo el PROCESO JUDICIAL con expediente N° 22970-2019-0-1801-JR-LA-09 que fue ADMITIDO por el juzgado especializado de trabajo – Lima (prueba 06). Aclaro que mi renuncia forzada se produjo



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676 –2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

10 SEP 2026

el 18.08.2017 (prueba n° 6) del mismo que adjunta la Carta N° 955-OSPEHUANCAVELICA-SGPA-GAAA-GCSPE-ESS.ALUD-2017, de fecha 18 de agosto de 2017, mediante el cual comunican el desplazamiento a la oficina de planeamiento y calidad de la red asistencial por asumir "cargo de confianza", por otro lado adjunta la Carta n° 8958-OSPEHUANCAVELICA-SGPA-GAAA-GCSPE-ESS.ALUD-2017, de fecha 18 de agosto de 201, por el que se comunica la renuncia al servicio de contrato administrativo de servicios CAS – D.L 1057, por asumir "cargo de confianza".

El principio de primacía de la realidad impone que, en caso de discrepancia entre lo consignado documentalmente y lo ocurrido en la realidad, debe prevalecer lo efectivamente realizado. Este principio es ampliamente reconocido en el derecho laboral, pero también es aplicable en el derecho administrativo disciplinario, como reconoce la corte suprema de justicia en la Casación 766-2023-Cajamarca, en la que señala expresamente de su fundamento 2.5, literal 2.5.1:

2.5 Sobre los diversos puntos que surgen en el debate judicial, este Tribunal Supremo ha emitido profusa jurisprudencia, cuyo basamento argumentativo se basa en los siguientes principios:

2.5.1. El de **primacía de la realidad**, que supone, en los casos de discordancia, el favorecimiento de los hechos constatados por sobre aquello declarado por las partes. Sobre el particular, el profesor Neves Mujica ha indicado que cuando, en cualquier caso, existe discordancia entre lo declarado por las partes y aquello que podemos observar como un hecho, el derecho deberá preferir esto último, recurriendo al aforismo del Derecho Civil que enuncia que "las cosas son las que determinan su naturaleza y no su denominación".

Utilizando este principio en casos en que resuelve temas relacionados a la aplicación de la Ley N.º 24041, el Tribunal Constitucional ha sostenido:

(...) esta consideración se sustenta en el principio de primacía de la realidad (que) es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y que ha sido impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha consagrado a éste como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona (art. 22º) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (art. 23º). Quiere decir ello que el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos.

Asimismo, el numeral c) del fundamento 3.8 sobre la naturaleza de la labor de apoyo, la misma casación hace mención a la Sentencia de Casación N° 31463-2022-Sullana, de fecha 11 de abril de 2024, emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria señalando:

c. En otra sentencia, la Casación N.º 31463-2022-Sullana, de fecha 11 de abril de 2024, emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, se ha tenido en claro que la labor realizada era uno de apoyo y se ha señalado:

"6.3. En relación al cargo ocupado por la demandante, debe indicarse que el principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG-SANC

Huancaavelica,

10 SEP 2026

práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, por lo que la labor de "apoyo" realizada por la actora debe evidenciar que son actividades de naturaleza permanente vinculada directamente a labores inherentes a la organización y funciones de la entidad, y que como tal, no podría haber sido una contratación de naturaleza civil. En consecuencia, del caso de autos se evidencia Certificado de Trabajo N° 011-2024, de fecha 11 de marzo de 2024, que fue actualizado por el servidor Edgar Gómez de la Cruz, en el mismo que expresa: que presto servicios desde el día 09 del mes de octubre del año 2012 hasta el día 08 del mes de agosto del año 2017. Sin embargo se evidencia de la Carta N° 955-OSPEHUANCAVELICA-SGPA-GAAA-GCSPE-ESSALUD-2017, de fecha 18 de agosto de 2017, mediante el cual comunican el desplazamiento a la oficina de planeamiento y calidad de la red asistencial por asumir "cargo de confianza", y de la Carta n° 8958-OSPEHUANCAVELICA-SGPA-GAAA-GCSPE-ESSALUD-2017, de fecha 18 de agosto de 2017, por el que se comunica la renuncia al servicio de contrato administrativo de servicios CAS - D.L 1057, por asumir "cargo de confianza".

La Casación N.º 18314-2021-LIMA de la Corte Suprema ratifica que la Administración está obligada a verificar la **verdad material**, y no solo lo que se consigna en documentos formales. Pues en virtud del principio de verdad material, las actuaciones probatorias de las autoridades administrativas deben estar dirigidas a la identificación y comprobación de los hechos reales producidos y a constatar la realidad, independientemente de cómo dichos hechos hayan sido alegados y, en su caso, probados por los administrados participantes en el procedimiento. En sentido inverso, este principio pretende que la probanza actuada en el procedimiento permita distinguir cómo en realidad ocurrieron los hechos (verdad real o material), de lo que espontáneamente pueda aparecer en el expediente de acuerdo a las pruebas presentadas por los administrados. Asimismo, por el principio de presunción de veracidad, en todo procedimiento administrativo debe presumirse que los documentos presentados y las declaraciones juradas formuladas por los administrados se encuentran con arreglo a ley y responden a la verdad de los hechos que afirman; sin embargo, dicha presunción de veracidad no tiene un carácter absoluto, dado que la sola existencia de una prueba en contra de lo afirmado por el administrado en las declaraciones juradas o de lo indicado en los documentos presentados, obliga a la administración pública a abandonar la precitada presunción administrativa. En consecuencia, del caso de autos se debe reconocer el trabajo efectivamente realizado por el señor Edgar Gómez de la Cruz.

Concluyendo, de lo desarrollado en párrafos precedentes que se acredita el tiempo de experiencia profesional requerida para el cargo que desempeñaba el servidor Edgar Gómez de la Cruz.

El segundo y tercer punto:





Resolución Gerencial General Regional

Nº. 678 -2026/GOB.REG.HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica, 10 SEP 2026

De lo manifestado en el descargo, el servidor presento el Certificado de Trabajo N° 011-2024, de fecha 11 de marzo de 2024 valido y actualizado emitido por el ESSALUD, que acredita fehacientemente los servicios prestados (09.10.2012-08.08.2017), el que es corroborado con los contratos CAS N°-054-OA-ESSALUD-2012 y boletas de pago correspondientes.

Al cuarto y quinto punto

Del descargo se evidencia que el servidor *no tuvo como propósito engañar ni obtener un beneficio indebido.*

Por el principio de causalidad, se deberá determinar si la presunta conducta infractora del servidor se produjo por acción u omisión. Del mismo modo, por el principio de culpabilidad se deberá determinar si la presunta conducta infractora se produjo de manera dolosa o culposa. De autos se tiene que el certificado de trabajo presentado por el señor Edgar Gómez de la Cruz, y que, corroborado con otros medios probatorios, se evidencia que no hubo dolo ni culpa, en tanto que el servidor si cumplía con la experiencia profesional requerida.

La falta presuntamente se cometió a título doloso. Habrá falta dolosa cuando, concurren dos elementos, conocimiento y voluntad. El conocimiento es el elemento cognitivo que consiste en, conocer que se está incurriendo en falta, en conocer que la acción que se despliega es antijurídica; la voluntad está referida, a que, se incurre en falta de manera voluntaria por decisión propia. En el caso en cuestión, se expresa en el hecho de que el servidor, al ingresar a la función pública, mediante emisión de la Resolución Gerencial General Regional N° 701-2024/GOB.REG.HVCA/GGR, de fecha 17 de setiembre de 2024, no lo hace a sabiendas y de manera voluntaria bajo el influjo de documento falso, en tanto que el servidor presumía que el Certificado de Trabajo de fecha 05 de enero de 2020, fue emitido de buena fe sin embargo dicho documento si contenía la información verídica.

Así también expresa: *Mi actuación se enmarca en la buena fe administrativa, sin intención de defraudar a la entidad.*

Como ya se indicó, al ingresar a la función pública se adquiere la obligación de actuar con determinados deberes, valores y principios éticos. Por lo que, se tiene del Certificado de Trabajo N° 011-2024, de fecha 11 de marzo de 2024, que fue actualizado por el servidor Edgar Gómez de la Cruz, en el mismo que expresa: que presto servicios desde el día 09 del mes de octubre del año 2012 hasta el día 08 del mes de agosto del año 2017. Sin embargo se evidencia de la Carta N° 955-OSPEHUANCAVELICA-SGPA-GAAA-GCSPE-ESSALUD-2017, de fecha 18 de agosto de 2017, mediante el cual comunican el desplazamiento a la oficina de planeamiento y calidad de la red asistencial por asumir "cargo de confianza", y de la Carta n° 8958-OSPEHUANCAVELICA-SGPA-GAAA-GCSPE-ESSALUD-2017, de fecha 18 de agosto de 2017, por el que se comunica la renuncia al servicio de contrato administrativo de servicios CAS – D.L 1057, por asumir "cargo de confianza", que el señor efectivamente cuenta con la experiencia requerida, con lo que queda acreditado el trabajo efectivamente realizado tal como consta en el Certificado de fecha 05 de enero de 2020. Por lo que su presentación en su hoja de vida al Gobierno Regional de Huancavelica no tuvo la intención de engañar ni de obtener beneficio alguno.

Al sexto punto:



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676

—2026/GOB.REG-IVCA./GGR-ORG.SANC

Huanavelica,

10 SEP 2026

De lo expresado en el descargo, respecto de la existencia de documentos posteriores que validan mi experiencia y servicios evidencia que cualquier cuestionamiento documental era subsanable y convalidable

En efecto conforme lo establecido en la Ley del Servicio Civil N° 30057, en su artículo 87° que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones, siendo una de ellas: (...) **n) La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador³.**

Por lo que, está acreditado que el servidor Edgar Gómez de la Cruz, presenta el Certificado de Trabajo N° 011-2024 emitido con fecha 11 de noviembre de 2024 (09.10.2012 al 08.08.2017) el cual subsana la información del certificado de trabajo de fecha 05 de enero de 2020, presentado en su hoja de vida, el mismo que acredita el trabajo efectivamente realizado por el servidor.

Al séptimo punto:

Expresa que la sanción propuesta (destitución) resultada desproporcionada, en relación a la falta imputada.

Al respecto, conforme lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N 30057. Ley de Servicio Civil", expresa:

15. Inicio del PAD

15.1. el PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio de PAD emitido por el órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros. El acto o resolución de inicio sigue la estructura que presenta como Anexo D⁴.

Por lo que, de lo establecido en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en su artículo 88, sanciones aplicables: las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: (...) **c) destitución** (...).

Así también, conforme a lo establecido en el artículo 93° de la Ley de Servicio Civil, comprende las fases del procedimiento administrativo disciplinario:

³ Artículo 103.- Determinación de la sanción aplicable, del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. este aspecto como parte de los criterios de graduación de la sanción fue desarrollado en el fundamento 78 de la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.

⁴ Conforme al Anexo D, de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la estructura del acto que inicia el PAD, debe contener:

1. La identificación del servidor (...)
2. La falta disciplinaria y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento (...)
3. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
4. La norma jurídica presuntamente vulnerada.
5. La medida cautelar de corresponder.
6. **La posible sanción a la falta cometida**
7. El plazo para presentar descargo
8. La autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.
9. Los derechos y las obligaciones del servidor o ex servidor civil en trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96 del reglamento.
10. Decisión de inicio del PAD.



Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC

Huancavelica,

10 SEP 2026

Fase instructiva: la notificación del acto de inicio al servidor es el punto que marca el inicio del PAD, de modo que, si bien pudiera existir resolución u otro tipo de acto de fecha anterior conteniendo la decisión de iniciar procedimiento administrativo disciplinario, pero la notificación se realice una semana después, es la fecha de notificación la que será tomada en cuenta para afirmar que el PAD ha iniciado.

El órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, el que se verá reflejado en el informe de órgano instructor.

La fase instructiva culmina con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe a que se refiere el artículo 114 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, emitido por el Órgano Instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a), del artículo 106, del referido reglamento, pronunciándose sobre ~~la existencia o no de la falta imputada al servidor civil~~ recomendando al órgano sancionador la sanción a imponer de corresponder.

Al respecto del Informe de Órgano instructor, contenido en el artículo 114 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, expresa:

El informe que deberá emitir el órgano instructor al órgano sancionador debe contener:

- Los antecedentes del procedimiento.
- La identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada
- Los hechos que determinarían la comisión de la falta
- Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil
- La recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso.
- Proyecto de resolución, debidamente motivada

Por lo que, conforme al contenido de dicho informe, se valorará el descargo realizado por el servidor, teniendo en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, asimismo, este informe no es vinculante, razón por la cual no obliga al órgano sancionador a acoger la recomendación contenida en el informe de órgano instructor, quien se puede apartar del mismo, motivando a partir de la razonabilidad y proporcionalidad su decisión. Por lo que se deberá tener en cuenta la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC "Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Disciplinario Regulado por la ley N° 30057"

En consecuencia, de lo expresado en párrafos precedentes, la resolución de apertura debe contener una posible sanción, en tanto que es un acto de imputación, mas no de sanción. Dicho plazo de duración exacta de la sanción se establece única y exclusivamente en la resolución de sanción emitida al finalizar el procedimiento, una vez garantizado el derecho de defensa. Por lo que, para el presente caso, se ha evaluado el descargo del servidor Edgar Gómez de la Cruz, por lo que se acredita que dicho servidor si cumplía con la experiencia requerida, el cual fue comprobado con otros medios probatorios.

Del punto octavo:



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nº. 676 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancaavelica, 10 SEP 2026

Conforme a lo expresado en el descargo: *No registro antecedentes disciplinarios en la entidad.*

En efecto conforme lo establecido en la Ley del Servicio Civil N° 30057, en su artículo 87° que establece los criterios de la determinación de la sanción a las faltas disciplinarias, siendo la regla que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones, siendo una de ellas: (...) *g) La Reincidencia en la Comisión de la Falta e i) Antecedentes del Servidor*, De acuerdo al fundamento 77 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando. Aplicando este criterio al caso sub Litis, el servidor no tiene condición de reiterante, como así tampoco posee méritos y deméritos de otra naturaleza, tal como se puede evidenciar del Informe Escalonario N° 105-2025/GOB.REG.HVCA/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH/AE, de fecha 10 de junio de 2025.

Del punto noveno:

Respecto de lo manifestado en el descargo sobre *La diferencia de fechas del servicio son atribuidas a la entidad que emite el certificado.*

Frente ello, conforme lo expresado en párrafos que anteceden, se tiene acreditado el tiempo efectivo de trabajo que realizó el señor Edgar Gómez de la Cruz, en consecuencia, si cumplía con la experiencia profesional para el cargo que desempeñaba.

Que, al haberse demostrado que el servidor civil: Edgar Gómez de la Cruz no cometió la falta que se le imputó a través de la Resolución Directoral N° 035-2025/GOB.REG-HVCA/OGRH.ORG-INST, en tanto que el presunto ejercicio de la función pública bajo influjo de documento falso, fue demostrado que el servidor si cumple con el perfil y la experiencia requerida, corresponde declarar no haber mérito para sancionar al citado servidor.

Que, por lo tanto, y en atención a los argumentos y normas antes expuestas, resulta pertinente la emisión de la presente resolución, con la finalidad de oficializar la decisión determinada por el órgano sancionador a cargo de formular el acto administrativo final.

Estando a lo expuesto; y en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: versión actualizada de la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional
NRO. 676 -2026/GOB.REG-HVCA./GGR-ORG.SANC
Huancavelica,

Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902 y TUO del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, *se debe emitir el presente acto resolutivo;*

10 SEP 2026

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- NO HABER MERITO PARA SANCIONAR al servidor civil: **EDGAR GOMEZ DE LA CRUZ** en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a través de la Resolución Directoral N° 035-2025/GOB.REG-HVCA/OGRH.ORG-INST. de fecha 11 de setiembre de 2025, de acuerdo a los fundamentos expuestos en el presente informe.

ARTÍCULO 2°.- ENCARGAR, al Órgano de Apoyo Técnico (Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario), la notificación de la presente resolución a los interesados e instancias competentes del Gobierno Regional de Huancavelica, conforme a ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, EJECUTESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Ing. SIS Pedro Abilio Roque Orsellana
GERENCIA GENERAL REGIONAL